



CURSO DE PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO HUMANO Y FAMILIA

**“DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA ORIENTAR Y PROMOVER EL
TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CALIDAD
DE VIDA EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL MUNICIPIO DE PESCA
BOYACÁ”**

LEIDY CONSTANZA RICO SILVA

LIZETH CAMILA DELPRADO PIRAGUA

MARINELLA CHAPARRO

MÓNICA LILIANA PÉREZ PESCA

MÓNICA PAOLA QUEMBA TENJO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

CEAD SOGAMOSO

24 DE SEPTIEMBRE DE 2011



CURSO DE PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO HUMANO Y FAMILIA

**“DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA ORIENTAR Y PROMOVER EL
TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CALIDAD
DE VIDA EN LAS MADRES COMUNITARIAS DEL MUNICIPIO DE PESCA
BOYACÁ”**

LEIDY CONSTANZA RICO SILVA

LIZETH CAMILA DELPRADO PIRAGUA

MARINELLA CHAPARRO

MÓNICA LILIANA PÉREZ PESCA

MÓNICA PAOLA QUEMBA TENJO

ASESORA DE INVESTIGACIÓN

DRA. LUZ MIRYAM AVENDAÑO ZORRO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

ESCUELAS DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

CEAD SOGAMOSO

24 DE SEPTIEMBRE 2011

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a Dios, por cultivar las gestiones provistas de un trabajo, que no escatimo en la amistad, el tiempo, talento y el compromiso grupal.

A nuestras familias, por la paciencia y la motivación constantes por alcanzar nuestras metas....

A las Doctoras Luz Miryam Avendaño, Flor Ángela Salamanca, Luz Marlen Escamilla y Emilsen Pérez, nuestras más efusivas gracias, por contribuir excepcionalmente en nuestra formación académica.

Finalmente, agradecer a nuestros amigos y compañeros de trabajo, por los gratos recuerdos y la enorme contribución a nuestra integridad personal.

DEDICATORIAS

Dedicamos este proyecto al altísimo y nuestras familias, pilares de la construcción de sueños que se convierten en realidad; renovando que el trabajo con amor, recoge los frutos satisfactorios de una larga trayectoria que llegas hasta su ciclo final, que abrirá el espacio de nuevos proyectos e interés factibles, a una profesión en beneficio de su comunidad.

i. RESUMEN

El trabajo en equipo se encuentra considerado como un grupo de personas que trabajan hacían un objetivo común durante un tiempo. Un equipo debe formarse cuando concurren determinadas circunstancias que así lo requieran entre las que se encuentran: cuando el trabajo a realizar requiere distintas especialidades, habilidades o conocimientos, que no sean factibles alcanzar por un solo individuo; cuando con el equipo se pueda alcanzar mayor eficiencia, rapidez, calidad u otro atributo específico. Las madres comunitarias necesitan desarrollar esta modalidad ya que su trabajo se ha visto truncado por la falta de comunicación e individualismo que se creó en el grupo. Sin duda, es necesario diseñar un programa para orientar y promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar la calidad de vida en las madres comunitarias del municipio de PESCA BOYACA y a través de este atenuar los problemas latentes y buscar beneficios para esta comunidad.

*i. **ABSTRACT***

Teamwork is considered a group of people working toward a common goal for a while. A team must be formed in certain defined circumstances that require among which are: when the job at hand requires different specialties, skills or knowledge, not be feasible to achieve by an individual, when the team can achieve greater efficiency, speed quality or other specific attribute.

Community mothers need to develop this kind because their work has been truncated by the lack of communication and individualism which was created in the group. Undoubtedly, it is necessary to design a program to guide and promote teamwork as a strategy to improve the quality of life in the community mothers Pesca town Boyacá and through this reduce the potential problems and seek benefits for this community.

ii. TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	10
1 Problema de Investigación.....	12
1.1 Descripción del Problema.....	12
1.2 Planteamiento del Problema.....	13
1.2.1 Árbol de problemas.....	15
1.3 Justificación.....	16
1.4 Formulación del problema.....	17
2 Objetivos.....	18
2.1 Objetivos generales.....	18
2.2 Objetivos Específicos.....	18
3 Marco Referencial.....	19
3.1 Marco Teórico.....	19
3.2 Marco Histórico Situacional.....	33
3.3 Marco Conceptual.....	36
3.4 Alcances y limitaciones.....	48
4 Diseño Metodológico de la Investigación.....	50
4.1 Enfoque Metodológico.....	50
4.2 Tipo de Estudio.....	54
4.2.1 Universo y Muestra.....	55
4.2.1.1 Delimitación universo	55
4.2.1.2 Delimitación Geográfica.....	55
4.2.1.3 Delimitación Cronológica.....	58

4.2.2 técnica de recolección de datos y técnica de instrumentos..	62
4.2.2.1 fases y tiempos de proceso de investigación.....	63
4.2.2.2 recursos de apoyo.....	63
4.2.2.2.1 Análisis Financiero.....	63
4.2.2.3 Socialización de Resultados.....	64
5. Descripción, Análisis, Interpretación y Discusión.....	66
5.1 Análisis Cuantitativo de la población.....	66
5.2 Análisis Cualitativo de la investigación.....	70
5.3 Interpretación y discusión de resultados de la investigación...	80
6. Conclusiones.....	82
7. Reflexión.....	84
8. Recomendaciones.....	86
9. Bibliografía.....	87
10. tablas.....	90
11. Anexos.....	107

LISTALDO DE TABLAS

Tabla N° 1 Fases y tiempo del proceso de investigación.....	63
Tabla N° 2 Matriz de marco teórico.....	90
Tabla N° 3 Matriz de planificación de proyecto.....	95
TABLA N° 4 Matriz de impacto.....	103
TABLA N° 5 Descripción del equipo humano.....	104

TABLA N° 6 Descripción de los equipos y software.....	105
---	-----

TABLA N° 7 Materiales y suministros.....	106
--	-----

ANEXOS

ANEXO N° 1. Árbol de soluciones.....	107
--------------------------------------	-----

ANEXO N° 2 Metaplan.....	108
--------------------------	-----

ANEXO N° 3. Fotográfico.....	112
------------------------------	-----

iii. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo el trabajo en equipo se ha consolidado como una de las principales herramientas para lograr alcanzar objetivos a fines en un grupo de personas. Es de vital importancia diferenciar conceptos como “equipo de trabajo” y “trabajo en equipo”; siendo el primero un conjunto de personas “asignadas” de acuerdo a habilidades y competencias específicas para cumplir un objetivo. Por otro lado, el trabajo en equipo indica la suma de estrategias procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas. En este tipo de labor siempre hay responsabilidades que se comparten.

Responsabilidades que son determinadas con el sumo de las los esfuerzos colectivos y potencializada a las actitudes individuales; debido a que trabajar bajo esta modalidad se ha convertido en una de las principales alternativas que se construyen desde el ámbito laboral en donde los procesos de construcción social están basados en el buen trabajo en equipo para mejorar la productividad, así como el clima organizacional, las relaciones interpersonales y los beneficios son innumerables.

En el municipio de Pesca Boyacá, se encuentra un grupo de mujeres emprendedoras, luchadoras y con sueños que se han visto truncados, pues caminar por un camino de espinas sin zapatos es como caminar en la vida sin tener un rumbo fijo; que se designan como las madres comunitarias del municipio, quienes cumplen una de las funciones más importantes en la formación integral de los niños y en las cuales se involucran áreas del desarrollo como lo biopsicosocial. A pesar de que este grupo se encuentra enfocado en un bien mancomunado y que lo más importante para ellas debería ser luchar por el bienestar de los niños y niñas menores de 5 años a su cuidado.

En lo percibido en la interacción con este grupo de madres, se enfoca el termino discordia, que ingreso al grupo sin ser invitada y que trajo consigo problemas en las relaciones interpersonales de cada una de ellas, que ocasionó una falta de identidad grupal, que hace que su trabajo en equipo, se convierta en un verdadero desafío en las contantes luchas por generar un poder, en manos de un derrocado líder.

Por esto se hace necesario, diseñar un programa para orientar y promover el trabajo en equipo para mejorar la calidad de vida en las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá por medio de la estrategia ***“Trabaja con amor”*** la cual pretende intervenir a través de actividades metodológicas que conlleven a mejorar las debilidades y amenazas del grupo y se focalicen actividades que

fortalezcan el trabajo en equipo, el liderazgo, se cree su proyecto de vida y se comuniquen con asertividad con el fin de generar cohesión, armonía y sentido de pertenencia por su equipo de trabajo.

1. Problema de investigación

1.1. Descripción del problema

En el municipio de Pesca el día 6 de mayo de 2011 se llevo a cabo una reunión dirigida a las madres comunitarias, liderada por las estudiantes de 10 semestre de Psicología de la Universidad Nacional abierta y a Distancia UNAD, con el objetivo de identificar las distintas problemáticas que se suscitan en esta comunidad; en donde se utilizó como herramienta de diagnóstico investigativo el Metaplan. Como resultado de la aplicación del instrumento se identificó que la problemática que más afecta a este grupo de mujeres se enfatiza en la falta de trabajo en equipo.

La falta de trabajo en equipo es un problema debido a que retrasa las actividades e impide los objetivos planteados por el grupo y crea un desequilibrio que genera entorpecimiento en la comunicación asertiva, pérdida de valores, individualismo, falta de autoestima y de compromiso ante el cumplimiento de las actividades planeadas que desequilibran la armonía y estructura del grupo. Según Stoner (1996) el trabajo en equipo se define como dos o más personas que interactúan e influyen en otros para lograr un

propósito común, lo cual se traduce en la unión de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, con unas metas de desempeño y un método de trabajo del cual todos somos responsables.

Se entiende que el trabajo en equipo es el que empodera las grandes magnitudes y proyectos que se visionan dentro del funcionalismo de una organización, comunidad, grupo y hasta la familia; es pertinente realizar la sensibilización de varios constructos que conlleven a concatenar los esfuerzos grupales como posibles alternativas de solución que se suscitan en el diario vivir.

1.2. *Planteamiento del problema*

Al interactuar con el grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá se pudo identificar que el grupo no reconoce las dificultades que se han presentado al interior del mismo a pesar de ser evidenciado en el desarrollo de sus actividades.

Por medio del ejercicio del metaplan se pudo reconocer que la ausencia del trabajo en equipo es el principal problema que enfrenta el grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca y se logró que a través del desarrollo de la técnica fueran ellas quienes evaluaran experiencias e identificaran los

síntomas que atacan al grupo y que traído un estancamiento en el desarrollo integral del mismo.

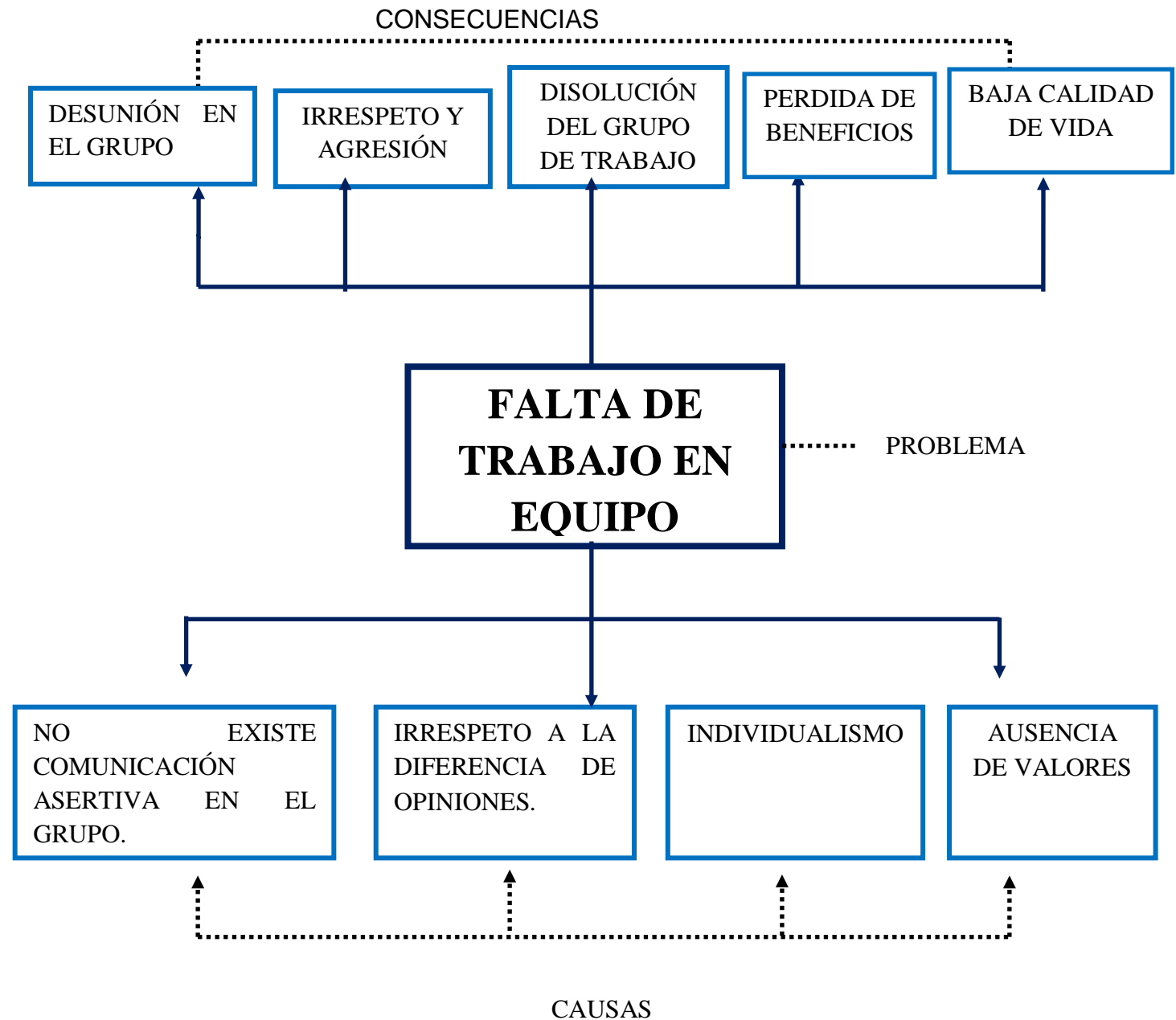
El problema se ha presentado por diferentes ámbitos que han logrado que el grupo de madres comunitarias pierdan beneficios, empoderamiento y calidad en sus acciones. Desarrollar actividades en equipo conduce a obtener mejores resultados como lo afirma Jossey (2001), quien ha observado como a través de este elemento el grupo toma compromiso, se ensancha el círculo de la comunicación, aumenta la posibilidad de mostrar fortalezas individuales y mejora la calidad de vida así como que provee un sentido de seguridad a los mismos.

Incalculables son los beneficios que se reciben como resultado del trabajo en equipo, se abren oportunidades laborales, se logran metas a corto plazo, los resultados son satisfactorios y las relaciones interpersonales se tornan excelentes lo que ayuda a que los integrantes mejoren su calidad de vida.

Por otra parte si un grupo no realiza sus actividades en equipo acarreará problemas contundentes que verán afectados tanto a los integrantes del grupo como al mismo; debido a que la presión hacia el conformismo y la uniformidad serán prevalecientes, los conflictos interpersonales saldrán a flote y el individualismo reinara en el equipo. Llegar a un acuerdo resultara casi

imposible y las posibilidades de que este sea un grupo exitoso serán cada vez mínimas.

1.2.1 ARBOL DE PROBLEMAS



1.3 Justificación

El trabajo en equipo en una comunidad es el elemento fundamental el cual se ve reflejado en los resultados que se obtienen de una actividad u objetivo que esta se proponga. Rovvins (1999) Precisa la diferencia entre grupo y equipo, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que la de los equipos es el desempeño colectivo. La diferencia principal que señala es que “Un equipo de trabajo genera sinergia positiva a través de esfuerzo coordinado mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos”.

El esfuerzo coordinado falla cuando no se cumplen los objetivos y existen personas con intereses personales que persiguen objetivos antagónicos al igual que un equipo que tiene que trabajar pero no sabe lo qué espera del mismo.

Para Rovvins (1999) La responsabilidad en los grupos es individual, mientras que en los equipos es individual y colectiva. En cuanto a las habilidades, en los grupos esta son aleatorias (es decir, causales) y variables, mientras que en los equipos son complementarias. Como la responsabilidad del trabajo en equipo es individual y colectiva se hace necesario que cada uno de los integrantes se interrelacionen y así mismo se entrelacen conocimientos,

ideologías, creencias, culturas, metas, objetivos e ideales que puedan ser compartidos y trabajados desde una ideología en común.

Las actividades desarrolladas desde un equipo de trabajo sean desde casa, colegio, o grupo de amigos necesitan ser organizadas y estructuradas a través de los conocimientos y experiencias que aporten cada uno de los integrantes al igual que la jerarquización como modelo importante para dar correcto desarrollo a los procesos de construcción.

Cada una de estas situaciones hace referencia a la necesidad de optimizar el desempeño cotidiano de los líderes de la comunidad, y si bien es cierto que un programa de desarrollo no alcanza a modificar totalmente las conductas de las personas, si apoya de modo significativo el desarrollo de competencias que permitan contribuir al mejoramiento de los resultados de cada uno de los equipos de trabajo y de la comunidad en general.

1.4 *Formulación del problema*

¿Cómo orientar y promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar la calidad de vida de las madres comunitarias del municipio de Pesca?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar un programa para orientar y promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar la calidad de vida de las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá.

2.2 Objetivos Específicos

- ✚ Dirigir un proceso de sensibilización en el que se promueva el trabajo en equipo.
- ✚ Generar sentido de pertenencia por el grupo a través de la propuesta “Trabajo con amor”
- ✚ Fortalecer la unión del grupo con diversas actividades sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva.
- ✚ Incentivar el trabajo equipo por medio de la creatividad y competitividad para fortalecer y vivenciar los valores humanos.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO TEÓRICO

En la municipalidad de Pesca se conformó en el año 1981, el grupo de madres comunitarias, como una necesidad latente para la primera infancia, logro que ayudo a potencializar la promoción del desarrollo psicosocial, moral y físico de niños y niñas menores de seis años, pertenecientes a los niveles 1 y 2 del Sisbén; donde en su actualidad se cuenta con la permanecía y liderazgo de algunas de estas mujeres, fundadoras de dicho proyecto, que empoderaron la mejor herramienta cuantificable del buen trato hacia estos niños y niñas, bajo su cuidado personal y con la supervisión del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Gracias al compromiso y apoyo que ofrecen estas mujeres a la población infantil, se reorienta y revitaliza la responsabilidad de los padres, en la formación y cuidado de sus hijos. El trabajo de las madres comunitarias es un trabajo colaborativo, que involucra no sólo a los padres de los niños que hacen parte de los hogares, sino que además involucra a la comunidad a la cual pertenece el hogar.

Las madres comunitarias, son mujeres que escasamente han finalizado su escolaridad, la mayoría son de escasos recursos económicos para instalar su

propio hogar y/o guardería, para brindar atención pertinente y apropiada para el desarrollo de los niños de la comunidad que les son asignados, y de esta manera apoyar a los padres de familia que deben ir a sus trabajos durante todo el día o que, por el contrario, son víctimas del desempleo, desplazamiento, etc., y a los que les resulta fundamental contar con el servicio y compromiso de estas mujeres para que sus hijos puedan recibir la alimentación y cuidados adecuados.

Se da el paralelo, de que a al iniciar los ochenta, la atención de las madres comunitarias se caracterizaba por la existencia unificada de un modelo de intervención no escolarizado, flexible y dinámico. Las actividades realizadas eran desarrolladas a través de centros de interés, reconociéndose así el carácter pedagógico de las diversas actividades vividas en el día tras día con los niños y las niñas (Maldonado, 2000).

Actualmente, las funciones de las madres comunitarias se desarrollan en torno al Proyecto Pedagógico Comunitario, organizadas en tres ejes, como los son: comunicar a los niños, por medio de juegos, conocimientos generales, sobre todo en lo relacionado con la vida en sociedad; hacerles participar en grupo; y permitir a cada niño expresarse individualmente pidiéndole que cuente anécdotas de su vida o, por qué no, sus sueños (ICBF Website).

Es decir, las madres comunitarias, realizan actividades pedagógicas, orientadas a posibilitar las relaciones del niño consigo mismo, con los demás y con el mundo que le rodea, además, el desarrollo infantil a través de la aplicación de la escala de valoración cualitativa del desarrollo.

En este sentido, las actividades a desempeñar por las madres comunitarias, pretenden fortalecer el desarrollo integral de las habilidades en los niños, tendientes a concatenar el trabajo en ciertos componentes principales para la atención integral del niño. Un aspecto importante a tener en cuenta es la alimentación, donde en ocasiones las familias no tienen la estabilidad económica para brindar a sus hijos los alimentos necesarios para hacer frente a las necesidades fisiológicas del crecimiento y de los procesos que ocurren en el organismo, el ICBF suministra un complemento alimentario que cubre el 73% de las recomendaciones de calorías y nutrientes. Éste es el beneficio que más valora la familia al momento de llevar a los niños a los hogares comunitarios.

En segundo plano se localiza, la nutrición y salud, programa que tiene como finalidad la vigilancia del estado nutricional del niño, que a su vez ayuda a fomentar, promover prevenir las enfermedades que sean un factor de riesgo para la salud de los niños y niñas a su cuidado; promoción que se dará en contraposición con la inscripción de los niños en los programas de crecimiento y desarrollo de los organismos de salud. Todo en la prevista de la higiene personal, establecimiento de rutinas diarias, asociado a que dichos aspectos que

se mencionan son desarrollados con la participación de los padres de familia orientada a garantizar el cuidado y conservación del bienestar del infante.

Siendo clave que el último aspecto que hace referente al desarrollo psicosocial, enlazado con la afectividad, involucra sentimientos y emociones, esenciales para el desarrollo de habilidades sociales y/o el establecimiento de relaciones intra e interpersonales. Se considera un aspecto relevante para el desarrollo de la autoestima del niño.

Sin lugar a dudas, el papel que desempeñan las madres comunitarias es fundamental para muchas familias que se encuentran en situación de riesgo, sin poder siquiera responder a las necesidades básicas de sus hijos. Esto se refleja en las alentadoras cifras que muestran las estadísticas, las cuales indican amplia cobertura: “son 82.000 mil madres comunitarias y esta cantidad no cesa de aumentar, ya que son muy solicitadas por familias desplazadas debido a la violencia que azota a Colombia” (ICBF, 2007).

Es notable como las madres comunitarias del municipio de Pesca, requieren una ardua labor en el cumplimiento de sus funciones ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, dada la comparación frente al cumplimiento de su labores hacia los niños, con sus propias familias; grupo primario que ante la sociedad es el responsable de la socialización asertiva que se debe sostener

en las diferentes actuaciones que se inician como proceso generador de cambio.

La familia es la agencia psíquica de la sociedad. Al adaptarse el niño a su familia adquiere el carácter que después lo adoptará en las tareas que debe ejecutar en la vida social. Un punto de relevancia para la cohesión de los equipos es la buena comunicación que en muchas ocasiones se ve interrumpida por barreras ensimismadas en su núcleo, por falta de respeto, querer dominar uno de los integrantes o no tener claro el objetivo que los mantiene unidos.

Las madres comunitarias, son el ápice porcentual de un grupo, que frente a su creación experimentan varios desafíos tanto personales como grupales, donde los individuos que conforman este equipo, están motivados a lograr las metas que se planificaron. Dichas metas van contenidas a afianzar la seguridad, como la reducción del individuo frente a la inseguridad de "estar a solas". Se sienten más fuertes, tienen menos dudas personales y resisten mejor las amenazas cuando pertenecen a un grupo; donde la autoestima hace que los grupos infunden en las personas sentimientos de valía; es decir, además de comunicar una posición a los foráneos, pertenecer a un grupo, también fomenta la sensación de valer a los propios integrantes.

Paralelamente se localiza el estatus, que se define como entrar en un grupo que los demás consideran importante confiere a los miembros reconocimiento y una posición; así como la afiliación que hace que los grupos satisfagan sus necesidades sociales. A las personas les gusta el trato frecuente al que se prestan los grupos. Para muchas personas estos intercambios en el trabajo son el principal satisfactor de sus necesidades de afiliación.

Todo encaminado al poder, como la acción que un grupo consigue a menudo, que no puede el individuo solo. Hay una fuerza en la suma, finalidad que amerita la construcción de metas que en ocasiones son las que requieren más de una persona para realizar una tarea: cuando hace falta reunir dotes, conocimientos o fuerza para terminar el trabajo.

Al hablar de grupo, varias fueron las definiciones que se atribuyeron a este tema, que dieron a conocer la unificación de diferentes estudios que partieron desde un punto de apoyo; que tomaba como análisis cuantitativo y cualitativo todo contenido que desarrolle el ensamblaje de los grupos.

Al hablar del proceso de los grupos encontramos distintas introspecciones, que encaran una serie de mecanismos que manejan al interior y exterior de los grupos, dentro de estos se localiza los proceso intragrupales e intergrupales; que generan aportes sustanciales al funcionamiento de las madres comunitarias

del municipio de Pesca, dando la conjugación de varias facetas desde su analogía, a la fragmentación de los procesos de los grupos.

Por su parte los procesos intragrupales manejan: a) La cohesión grupal que enmarca la integración de los individuos o la simple categoría social; b) La coalición, que se define como la mancuerna de dos o más personas; c) la comunicación, que como su nombre lo indica es el medio que se utiliza para dirigirse a los miembros del grupo, y d) el liderazgo, que enmarca la jerarquía del grupo y nos lleva a lo que es estatus y rol.

Dentro de esta primera fase observamos que las definiciones son un reflejo de grandes conocedores del tema como lo es Stodgill (1950), quien asegura que se tiende a confundir el concepto del grupo y organización, para este estudio el fenómeno de liderazgo que encierra el grupo hace parte de una organización, aunque todo grupo no sugiere la existencia de una organización; por su parte Festinger(1936), afirmaba que para buscar la realidad social y la necesidad de locomoción del grupo en dirección a los mismos, hay que generar comunicación entre los miembros del grupo hacia los otros.

Sin embargo los procesos intergrupales realizan el trabajo de explicar los factores y conductas que generan los miembros del grupo, que de cierta manera son negativos y positivos para la conformación grupal. Dentro de estos calificativos encontramos como índice a los conflictos, que son definidos como

la incompatibilidad que se percibe de las acciones o los objetivos. Por consiguiente las actitudes intergrupales, en ciertas situaciones de discrepancias dentro del grupo, pueden generar discriminación grupal y perjuicio, que concluyen en un conflicto que desencamina las relaciones de los miembros del grupo o de otros grupos alternos.

Los procesos grupales, estudian tanto los comportamientos que se generan dentro de los miembros del grupo; como las distintas actitudes que puedan presentarse en este círculo, donde se demostrara que no solo se puede estudiar al grupo desde el enfoque estructuralista, sino que se debe enmarcar una connotación funcionalista.

Un punto clave para el empoderamiento de las madres comunitarias, es el fortalecimiento del trabajo en equipo, que no solo se simplifica en las relaciones entre los individuos sino en proporcionar retroalimentación a las personas; dando la satisfacción de que los miembros garantes de diversas formaciones, amplíen el nivel de productividad de una forma más amplias y con un análisis más crítico.

Lo que también explica el aumento de la participación de los integrantes del equipo en el trabajo, hacia las metas a cumplir, en divergencia con el clima organizacional; asociado a la proyección de un mayor compromiso y la satisfacción en el desempeño individual y grupal.

Los grupos normalmente tienden a tener muchos puntos en común: sus objetivos, la diferenciación de funciones, el sistema de valores, las normas de comportamiento, los niveles de poder, la influencia y los grados de cohesión. A través de este se desarrollará y mejorará las relaciones interpersonales, se satisfacerán las metas personales y se producirán otros dividendos positivos; todo ello en pro de cumplir los logros personales y del grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca.

Por consiguiente el trabajo en equipo es de gran importancia, pues la utilización de un grupo para la solución de un problema es de mayor eficacia cuando se cuenta con la oferta de ideas u opiniones que aportan los integrantes del mismo y quienes buscan los beneficios y mejoras para la empresa u organización al cual pertenecen.

La influencia del buen trabajo en equipo no debe desplazarse de la visión prosaica de un buen líder, que se caracteriza por ser capaz de influir positivamente en el otro para el logro de un fin valioso, común y humano. Ser un buen líder requiere de la carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas que lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

Es progresivo que el trabajo en equipo, se amerita como la función del ser humano en su proceso de socialización, donde el contacto, la influencia de sentimientos y la dificultad de cohesión de las misma, ayuda a la focalización de inconvenientes en la cobertura del grupo, en tal previsto las madres comunitarias de Pesca, eventual este punto de apoyo, donde la creación de una organización en beneficio de los niños, descarga confusas maneras de enmarcar, que no son más que el principio de un técnica tan habitual como lo es la comunicación.

La comunicación asertiva, es el único proceso que garantizará que las personas de una forma inteligente, sepan manejar los conflictos interpersonales, que causan sentimientos de inseguridad, exclusión, irritación y frustración. Tales situaciones de tensión pueden prevenirse por medio de un comportamiento asertivo responsable, significación de una base de valores humanos que sólo pueden ser beneficiosos para la comunicación interpersonal; una vez que las personas comprenden realmente las metas, derechos y comportamientos asertivos, aprecian con prontitud su valor en promover el desarrollo de conceptos saludables de la autoestima y la habilidad interpersonal efectiva. (VIRGINIA ALFONSO 2009)

La asertividad implica expresiones directas, honestas y apropiadas de nuestras creencias, necesidades y sentimientos. Significa auto respeto; es

decir, valorarse a uno mismo y tratarse con tanta inteligencia y consideración como merece cualquier ser humano.

Un punto clave para que se contemple la comunicación asertiva, es la orientación que se debe realizar al auto concepto, el predominio de las percepciones y cogniciones que se generan del significante del ser, que define a la autoestima como la valoración que se hace de nosotros mismos sobre la base de las sensaciones y experiencias que se realizan a lo largo de la vida; si se habla de autoestima se debe aclarar que ésta es el pasaporte para tomar buenas decisiones relacionadas con la mente y el cuerpo el cual ayudan a la cohesión de los mismos.

Esto nos lleva a dimensionar el sentido que se enfrenta en cuanto a la formación de ética y valores para la participación democrática; que asocia el grupo de madres comunitarias en mitificación de una sociedad, prolifera la calificación convencional de los valores humanos, que nos son más que el reflejo cartesiano que se elude y notifica en un flagelo de intolerancia prosémica y de procesos educativos que deben confiar hacia el rescate de una cultura que está enmarcada en las bases de un ejercicio de ciudadanía.

Precisamente esta comprensión, desde una perspectiva práctica del quehacer pedagógico y del papel de la formación para la convivencia ciudadana, es la que debe orientar todos los esfuerzos para “ser aprehendida

como el fin inmediato y a la vez último de un ordenamiento político que resulta del acuerdo y entendimiento entre los diferentes grupos y sectores de la sociedad, en el que las diferencias de intereses y posiciones sean resueltas a través de la convicción y no de la imposición de unos frentes a otros a través de la violencia, el poder coactivo o incluso la fuerza. El proceso societal de definición de un nuevo ordenamiento político debe abordar todas y cada una de las instancias de la dinámica de destrucción social de Colombia, en las esferas económica, política, social y cultural”. BEJARANO, Jesús Antonio (1999).

Esta esfera, es más que un juzgamiento que hace empoderar el trabajo en equipo, al rescate de los principios, que no son más que los pilares de aquellas cogniciones propias como el liderazgo, la comunicación, la democracia ciudadana, en cohesión con los valores, factores interpersonales, que aluden el empuje capacitante de la visión que se persigue en un futuro; reconstruir una sociedad desangrada por la injusticia y la falta de asertividad en sus comportamientos da en sus cenizas un fénix cautivante de su existir.

Persistencias mismas de las madres comunitarias del municipio de Pesca, que día a día, dan en sus labores el eclipse a la estructuración del proyecto de vida, que es definido en la aseguración, en la conservación y el desarrollo de sus potencialidades. Esas condiciones surgen de la interacción hombre-mundo; diversificación de la visión latente que se da der ser humano como la construcción que hace de las metas a largo, mediano y largo plazo, plasmación

que da la conformación de los sueños personales y que se desplazan al plano familiar y social.

Esta visión aclara el desempeño y tipo de satisfacción que se realiza en la evaluación de los logros que se deben atenuar a lo largo del camino; pasos prolíferos del trabajo proactivo que cada una de las madres y en especial el legado de las mujeres enmagrecen en la resocialización de un mundo que las empieza a observar con otros ojos.

En consiguiente la función que realizan las madres comunitarias va encaminada a estructurar en sus bases el trabajo en equipo, que contiene prosaicamente la formación integral del ser humano, basado en la valores morales y éticos, que con el paso de esta cultura moderna se ven disminuidos por el afán latente de ver en una mundo virtual, la cobertura y avance de una sociedad que pierde en su contacto visual y corporal, una comunicación cada vez más interrumpida y poco complaciente con el proceso de socialización que debe suponer todo individuo.

Ver Tabla N° 2 Matriz de marco teórico

3.2. MARCO HISTÓRICO SITUACIONAL

El principio del hedonismo, habla de que los hombres trataban de obtener el máximo placer a cambio de un mínimo esfuerzo, este principio llegó a una concepción de la naturaleza humana que puede resumirse como “que los hombres sienten repugnancia por el trabajo por el esfuerzo y la responsabilidad que implica.” Si trabajan, es para obtener un salario que les permita satisfacer ciertas necesidades al margen de trabajo. Como son pasivos y carecen de interés por su trabajo, los hombres deben ser dirigidos y requieren una estricto control de su comportamiento. Por tanto, es una motivación económica la que empuja a los hombres a trabajar.

Hacia el año 1925, surge la escuela de Relaciones Humanas que trae consigo un nuevo lenguaje en la administración: motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, etc. Ya no solo se habla de autoridad, jerarquía, o racionalización de trabajo.

La experiencia de Hawthorne (1927 y 1932), confirmó que las recompensas económicas no son la única motivación del hombre, sino existen otros tipos de recompensas: las sociales, simbólicas, y no materiales. Dicha escuela puso relieve que los hombres en situación de trabajo no se encuentran aislados los unos de los otros, sino que están unidos entre sí por relaciones, particularmente en los marcos de los grupos.

Desde este punto de vista, los hombres tienen necesidades sociales que tratan de satisfacer en el mismo lugar donde trabajan. Como obtienen satisfacciones por el hecho de pertenecer a los grupos, los hombres son sensibles a las incitaciones, normas, consignas, etc. Que provienen de dichos grupos. Estas incitaciones dan origen a poderosas fuerzas motivacionales capaces de relegar a un segundo plano las incitaciones económicas. La idea central de esta escuela es la resolución de problemas de funcionamiento de la organización a partir de la mejora de la RRHH y la utilización de grupos para movilizar las energías y canalizar los comportamientos en la dirección deseada.

Diversas circunstancias históricas como la evolución del trabajo, la sindicalización, etc. Contribuyeron a hacer cada vez más problemático el control de lo que sería la parte social de las organizaciones, por esto se ha desarrollado una psicología social que está centralizada principalmente en lo que hace a la motivación y al liderazgo.

El trabajo en equipo, acerca a recuperar el trabajo como una actividad lúdica que tiene la propiedad de proporcionar satisfacciones emocionales, espirituales y económicas, mucho más abundantes de lo que cualquiera podría imaginar. El mundo contemporáneo presenta desafíos en los cuales lo único claro o la única certeza es el cambio y dentro de ellos, el gran cambio dice relación con las formas de interaccionar con otros al interior de las organizaciones.

Por otra parte, las personas del mundo contemporáneo han cambiado. No son las mismas de antes, están expuestas a múltiples estímulos y los niveles educacionales generales de la población son cada vez mayores. Las personas exigen cada vez mayores niveles de conocimiento y de exigencias a los sistemas educacionales, y hoy en día es reconocido por todos los sectores que el sistema educacional de los países, es una plataforma clave para un crecimiento sostenido.

El complejo mundo actual y futuro requerirá de personas creativas, con capacidad de riesgo y de hacer con otros. Por lo tanto, las empresas del futuro deberán ser capaces de ofrecer a sus empleados la oportunidad de aprender constantemente, de presentarles desafíos futuros y de ofrecerles un ambiente en el cual puedan desarrollar lazos emocionales tanto con su tarea concreta, sus objetivos y, especialmente, con las personas con las cuales interactuarán.

Las habilidades requeridas en el futuro, serán la capacidad de aprender y trabajar en equipo, explorar, ensayar, buscar alternativas, diseñar e inventar; la experimentación será un factor esencial de aprendizaje. Las empresas y las personas se preguntarán permanentemente acerca de cuáles son las competencias y conocimientos para desarrollarse y aprovechar las oportunidades del mercado. Y la posibilidad más eficiente de dar respuesta a

estas preguntas está dada por la oportunidad que se den de constituir sólidos, estables y eficientes equipos de trabajo.

En el siglo XXI se volverá a la época de los grandes inventos, los descubrimientos, el romanticismo por arriesgarse a explorar y conquistar mundos desconocidos. En esta ocasión, lo que se tiene por conquistar es la propia capacidad de conocer el mundo más inmediato y especialmente a nosotros mismos y a quienes nos rodean.

El mundo del trabajo y los negocios del próximo siglo requerirán de parte de las personas y las empresas, un gran esfuerzo intelectual y un modelo de relaciones que integre en plenitud las capacidades y necesidades de crear, soñar y sentir de las personas, lo cual sólo tendrá éxito si es realizado por equipos. De esta manera, se podrá construir un mundo más satisfactorio para todos.

3.3 MARCO CONCEPTUAL

Para enfatizar el tema principal que es el trabajo en equipo en el grupo de madres comunitarias se hablara en primera medida sobre:

-Trabaja con amor: Estrategia que ayuda fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo, el proyecto de vida y la comunicación asertiva con el objetivo de generar cohesión, armonía y sentido de pertenencia por su grupo de trabajo.

La estrategia *Trabaja con amor* se encuentra enmarcada dentro de la propuesta de investigación que se realizó al grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca y la cual ayudará a fortalecer el trabajo en equipo como principal problema, esta información fue arrojada en el desarrollo de la técnica del metaplan.

Trabaja con amor concatena actividades que conllevan a reforzar y fortalecer las causas y consecuencias originadas por el problema principal y así ayudar a convertir el trabajo en equipo en un factor potencial que empodere al grupo de madres comunitarias y ayude a que sus metas grupales se cumplan de manera progresiva y prospectiva.

-Trabaja con amor: Estrategia que ayuda fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo, el proyecto de vida y la comunicación asertiva con el objetivo de generar cohesión, armonía y sentido de pertenencia por su grupo de trabajo.

La estrategia *Trabaja con amor* se encuentra enmarcada dentro de la propuesta de investigación que se realizó al grupo de madres comunitarias

del municipio de Pesca y la cual ayudará a fortalecer el trabajo en equipo como principal problema, esta información fue arrojada en el desarrollo de la técnica del metaplan.

Trabaja con amor concatena actividades que conllevan a reforzar y fortalecer las causas y consecuencias originadas por el problema principal y así ayudar a convertir el trabajo en equipo en un factor potencial que empodere al grupo de madres comunitarias y ayude a que sus metas grupales se cumplan de manera progresiva y prospectiva.

La Estrategia *trabaja con amor* se encuentra sustentada por Buchloz y Roth, de la Wilson, quien como resultado de sus investigaciones fundamentaron lo que consideran “Ocho atributos del equipo de Alto Rendimiento” y presentan las siguientes características, que demuestran los beneficios del buen trabajo en equipo:

- *Liderazgo participativo*, crea interdependencia dando fuerza, liberando y sirviendo a otros.
- *Responsabilidad compartida*, establecen un estilo de trabajo en el que todos los miembros del equipo se sienten tan responsables como el gerente por la eficiencia del equipo.

- *Comunidad de propósito*, todos tienen claro el por qué y el para qué de la existencia del equipo y sus funciones.
- *Buena comunicación*, crean un clima de confianza y comunicación abierta y franca.
- *La mira en el futuro*, para ver el cambio como una oportunidad de crecimiento.
- *Concentración en la tarea*, se mantienen reuniones centradas en los objetivos (resultados) previstos.
- *Talentos creativos*, los talentos y la creatividad individuales están al servicio del trabajo del equipo.
- *Respuesta rápida*, en la identificación y aprovechamiento de las oportunidades.

-Madres Comunitarias: ICBF Agente educativo del bienestar Familiar que tienen bajo su responsabilidad la promoción del desarrollo psicosocial, moral y físico de niñas y niños menores de 6 años.

-Comunicación: Festinger 1993, Proceso de interacción o transacción entre dos o más elementos de un sistema. Es el mecanismo por medio del cual existen y se desarrollan las relaciones humanas, es decir, todos los

símbolos de la mente junto con los medios para transmitirlos a través del espacio y presévalos en el tiempo.

-Asertividad: Lic. Renny Yagosesky (2009), Forma de comunicación basada en el respeto por uno mismo y por los demás. Implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquello que consideramos justo para nosotros y que obedece a los que sentimos y deseamos realmente.

-Comunicación asertiva: Respuesta oportuna y directa, que respeta la posición propia y la de los demás, que es honesta y mesurada para con los involucrados. Los niños por excelencia son muy asertivos, van directo a sus necesidades y sentimientos, y se caracterizan por ser descriptivos en sus percepciones u opiniones, de allí que no hagan juicios o evaluaciones de la conducta de los otros, solo la describan.

Lic. Renny Yagosesky (2009) Existen algunos factores observables que nos indican si estamos o no frente a una comunicación asertiva, y no tímida o agresiva.

Estos son, entre otros: contacto visual, expresión de los sentimientos, resentimientos o expectativas; estilo sereno y firme, temática puntual, solicitud de respuesta y aceptación de las consecuencias ante lo expresado. La comunicación asertiva no envía doubles mensajes. Expresa desagrado si algo nos desagrada, así como agrado si es que algo nos agrada.

-Comunicación: Para María del Socorro Fonseca (2000), comunicar es “llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes” [1].

Según Stanton, Etzel y Walker (2007), la comunicación es “la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte” [2].

Para Lamb, Hair y McDaniel (2006), la comunicación es “el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos” [3].

Según Idalberto Chiavenato (2006), comunicación es “el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” [4].

-Calidad de vida grupal: Blanco (1988), “Es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que esté defina como situación ideal de bienestar por su acceso a un conjunto de bienes y servicios, así como el ejercicio de sus derechos y el respeto de sus valores”.

-Grupo: Hormans1992, Cierta cantidad de personas que se comunican entre sí, durante cierto tiepo, y son los suficientemente pocas para que cada una de ella pueda comunicarse con todas las demás, no en forma indirecta, a través de otras personas, sino cara a cara.

-Trabajo en equipo:

Elementos clave del trabajo en equipo:

-Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

-Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de

tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

-Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

✓ Ventajas del trabajo en equipo:

- Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles.

- Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.

- Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.

- Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.

- Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.

- Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.

- Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.
- Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.
- El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.
- Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.

✓ Roles en el equipo de trabajo:

Hemos dicho que cada integrante de un equipo, asume un rol dentro del mismo. Lo usual es que cada persona asume un rol según su personalidad. Hasta el momento, no existe una clasificación de roles con los que todos los teóricos estén de acuerdo, sin embargo, se puede intentar la siguiente clasificación: moderador, colaborador, creativo, relacionista y evaluador.

- El **moderador** dirige, coordina, orienta, motiva y controla a los otros integrantes, dependiendo de quien asuma este rol, puede ejercerlo de forma autocrática, consultiva, democrática, anárquica, orientadora o relajada.

-El **colaborador** secunda, complementa, apoya, sustenta y respalda la labor de todo el equipo, especialmente de quien asuma el rol de moderador.

-El **creativo** sugiere, innova, crea y propone nuevas cosas y nuevas formas de hacerlas.

-El **relacionista** cuida todo lo que tiene que ver con la armonía tanto entre los integrantes el equipo, como con las personas ajenas a él.

-El **evaluador** es el crítico, el que vuelve a centrar al equipo cuando éste se dispersa y evaluar tanto los resultados como los procedimientos.

✓ Funciones de los grupos:

Moreland (1994), plantea que las funciones de los grupos se resumen en tres principales, que corresponden a los tres tipos de integración social que promueve; integración social se entiende como el establecimiento de los vínculos entre personas.

-Coalición Kelley (1959), Acción mancomunada de dos o más personas. La coalición puede dar por resultado un mayor poderío conjunto y consecuentemente, la capacidad de ofrecer resistencia al individuo que, considerado individualmente, es más poderoso que cada uno de los integrantes.

-Cohesión grupal. Festinger (1998), Es la resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo.

-Conformidad: (Moscovici 2002), proceso de influencia social por el que una persona modifica sus sentimientos, opiniones y conductas en dirección a la posición mantenida por el grupo mayoritario, como resultado de la presión física o simbólica ejercida por un líder del grupo o por el propio grupo.

-Normas sociales: Shaw, (1998) Reglas de conducta, patrones o expectativas de conductas más o menos por los miembros de un grupo, que prescriben el comportamiento adecuado y correcto en ciertas situaciones específicas: proporcionan la base para predecir la conducta de los demás, por lo que se pueda prever las acciones de los demás y ejecutar una respuesta apropiada.

-Reciprocidad: Cialdini 1998, Hace que una persona sienta la obligación de responder a otra persona con la misma conducta que ha recibido de ella.

-Roles: Sargent (1998), Es un modelo de conducta social, que aparece situacionalmente apropiado a la persona en términos de las demandas y expectativas de quienes pertenecen al grupo.

-Conformidad (Canto Ortiz, 1998) Proceso de influencia social por el que una persona modifica sus sentimientos, opiniones y conductas en dirección a la posición mantenida por el grupo mayoritario, como

resultado de la presión física o simbólica ejercida por un líder del grupo o por el propio grupo.

-Líder: Carter (1992), Persona que es el centro de atención de la conducta grupal.

-Liderazgo: Carter (1992), Forma de ejercer influencia sobre un grupo determinado en busca del logro de ciertos objetivos.

-Individualismo: Los individualistas promueven el ejercicio de los objetivos y los deseos propios y en tanto la independencia y la autosuficiencia.

-Autoestima: Francisco Massó (2008), La autoestima comprende dos elementos psíquicos:

1. La consciencia que cada uno tenemos acerca de nosotros mismos, de cuáles son los rasgos de nuestra identidad, cualidades y características más significativas de nuestra manera de ser. Este grado de consciencia lo llamaremos autoconcepto.
2. El segundo componente es un sentimiento: El aprecio y amor que experimentamos hacia nuestra propia persona, la consideración que mantenemos hacia nuestros intereses, creencias, valores y modos de pensar.


-CAIPI: Centro de Atención Integral para la Primera Infancia.

3.4 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del programa se encuentra estandarizado en orientar y promover el trabajo en equipo en las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá y lograr que mejoren sus relaciones interpersonales y esto se vea reflejado en su desempeño laboral.

El programa **“Trabaja con Amor”** se llevará a cabo en el municipio de Pesca Boyacá y se atenderá a 23 madres comunitarias del área rural y urbana y las actividades se desarrollarán en la sede del CAIPI.

Como primera instancia es necesario tomar un espacio en las capacitaciones que ellas tienen programadas y presentarles el programa y todas las actividades planeadas por el mismo. Dentro de la promoción y desarrollo de las jornadas se premiara al grupo al que la creatividad lo haya concatenado y demuestre a través del proyecto “Trabaja con Amor” que el Saber, El poder y el Querer son las alianzas que necesita un equipo de trabajo para luchar por sus ideales y engalanar sus triunfos.

 El programa “Trabajo con Amor” capacitara 5 agentes externos o instructores voluntarios (Junta HBF) para que reconozcan las técnicas de comunicación y las implementen en las actividades que como Junta desarrollan con las madres comunitarias.

✚ Se instaurara un espacio llamado “Rally Comunitario” el cual consta de actividades deportivas y culturales, con la participación de las 23 madres comunitarias y algunos delegados de la Administración municipal para promover el sano desarrollo del trabajo en equipo.

Recursos Humanos Disponibles

-Para el desarrollo del Programa “Trabajo con Amor” se cuenta con 5 profesionales en el área de Psicología, 1 psicóloga clínica, 1 trabajador social, Tallerista, Instructor de actividades lúdicas y Servicios varios

Recursos Físicos

-Salón CAIPI
-Polideportivo La Pradera
-Teatro Municipal
-Tablero
- 3 Marcadores Acrílicos

TIEMPO

El programa “Trabaja Con Amor” tiene sus actividades planeadas para 10 meses. Durante estos meses se desarrollan actividades encaminadas en la orientación y promoción del trabajo en equipo en las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá. Se tomaran 4 horas en cada capacitación, las cuales las realizan el primer viernes de cada mes.

4. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

EL PARADIGMA INTERPRETATIVO, existen múltiples realidades construidas por los actores en su relación con la realidad social en la cual viven. Por eso, no existe una sola verdad, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a las situaciones en las cuales se encuentran. La realidad social es así, una realidad construida con base en los marcos de referencia de los actores.

La intención final de las investigaciones fundadas en el paradigma interpretativo consiste en comprender la conducta de las personas estudiadas lo cual se logra cuando se interpretan los significados que ellas le dan a su propia conducta y a la conducta de los otros como también a los objetos que se encuentran en sus ámbitos de convivencia.

El Enfoque a utilizar es el sistémico, en el los elementos guardan estrechas relaciones entre sí, que mantienen al sistema directo o indirectamente unido de modo más o menos estable y cuyo comportamiento global persigue, normalmente, algún tipo de objetivo. Esas definiciones se concentran fuertemente en procesos sistémicos internos; deben necesariamente, ser complementadas con una concepción de sistemas abiertos, en donde queda establecida como condición para la continuidad sistémica el establecimiento de un flujo de relaciones con el ambiente.

El estudio de las organizaciones, instituciones y diversos entes planteando una visión Inter, Multi y Transdisciplinaria que ayudará a analizar y desarrollar a la empresa de manera integral que permite identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los problemas organizacionales, sus múltiples causas y consecuencias.

Así mismo, viendo a la organización como un ente integrado, conformada por partes que se interrelacionan entre sí a través de una estructura que se desenvuelve en un entorno determinado, se estará en capacidad de poder detectar con la amplitud requerida tanto la problemática, como los procesos de cambio que de manera integral, es decir a nivel humano, de recursos y procesos, serían necesarios de implantar en la misma, para tener un

crecimiento y desarrollo sostenibles y en términos viables en un tiempo determinado.

Para la realización del programa “Trabaja con amor”, es necesario utilizar los postulados del enfoque IAP propuesta dirigida por el sociólogo Orlando Fas Borda, que combina la investigación social, el trabajo educativo y la acción transformadora, que ayudara al grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca para que auto-gestionen una acción transformadora, aumenten sus habilidades y capacidades en la toma de decisiones y en la solución de sus necesidades y logren así cumplir sus objetivos como equipo de trabajo.

La IAP (Investigación-Acción-Participación) es una metodología (para ser aplicada a nivel local) con el objetivo de generar procesos de cambio y de transformación social desde la base. La metodología viene elaborada de la experiencia social-local y logra generar grandes procesos de transformación fomentando la participación ciudadana de base. Consiste en intercalar el proceso de investigación de lo social junto con la transformación que se encamina con la participación de todos los actores implicados en el proceso.

Es básico conocer nuestro entorno social-local en el que nos movemos para poder generar cambios. Para generar procesos de cambio es necesario realizar un diagnóstico de la realidad del territorio para identificar los problemas y poder

solucionarlos. Los análisis de la realidad pueden ser estáticos (fijos en el tiempo) o dinámicos (un proceso social o una actitud), para ello es necesario diferenciar entre análisis directos e indirectos.

Los análisis indirectos consisten en recoger información que ya existe y analizarla, mediante una recopilación documental y análisis de textos. Y los análisis directos son la información que provocamos o producimos nosotros mismos. Para estos análisis, los directos, las técnicas que se pueden emplear para extraer un diagnóstico real-social de nuestro entorno.

"Si trabajas con amor todo te sale mejor, únete, trabaja en equipo" con este instrumento se busca incentivar en el grupo de madres comunitarias del municipio de pesca el trabajo en equipo. Facilitar el desarrollo de las actividades que requieran interactuar en comunidad, en búsqueda del beneficio colectivo que genere la unión y consolidación del grupo.

Lema



Logo



Jingle

*Juntos somos equipo,
Amigos siempre seremos
Es un equipo muy especial
Y en ellos puedo confiar.*

4.2 TIPO DE ESTUDIO

DESCRIPTIVO: corresponde a hipótesis de esta naturaleza en las cuales no hay relación entre variables y por tanto no se manipulo ninguna de ellas. La finalidad es caracterizar una población, un caso, una situación, un fenómeno teniendo como referente una o un grupo de variables. Este no intenta ni tiene la pretensión de explicar el porqué sino que se propone describir “lo que es”, está orientada a evaluar a ciertos atributos, propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.

PROSPECTIVO: Se inician con la observación de ciertas causas presumibles y avanzan longitudinalmente en el tiempo con el fin de observar sus consecuencias.

4.2.1 UNIVERSO Y MUESTRA

4.2.1.1 DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO

-Muestra: Está conformada por la totalidad del universo.

-Universo: 23 Madres comunitarias las cuales se encuentra divididas así: 2 manejan hogares FAMY y los 21 restantes son hogares tradicionales ubicados 11 en el área urbana y 10 en el área rural. Estas mujeres se encuentran en edades entre los 25 y 59 años.

4.2.1.2. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

El municipio de Pesca está ubicado en una meseta inclinada hacia el norte en la altiplanicie central del departamento de Boyacá. Por el pie de la población pasa el río Pesca, que sirve de punto de enlace con Firavitoba, Iza y Sogamoso. Hacia el oriente y occidente se localizan empinadas cordilleras que forman una especie de herradura con abertura por el punto norte de la población.

Territorialmente el departamento de Boyacá se encuentra agrupado por doce provincias, Pesca se ubica dentro de la provincia de Sugamuxi, específicamente en la zona agroecológica once.

La zona rural del municipio está dividida en veintiuna (21) veredas (Toledo, Naranjos, Butagá, El Hato, Tobacá, Mochagá, Chincua, Santa Barbara, Buchín, Soacá, Chaviga, Carbonera, El Palmar, Chaguatá, Puerta Chiquita, Tintal, Corazón, Comunidad, Nocuatá, Suaneme y Llano Grande) en las cuales residen aproximadamente 11.800 habitantes.

Los sectores de las veredas, están constituidos básicamente como entidad territorial que demarca el límite veredal. El municipio de Pesca cuenta con ecosistemas estratégicos, como el Páramo, (Alto del Tibamoa, Pantano colorado, Pantano grande) complementados con actividades productivas agropecuarias y bosques que hacen de éste un territorio privilegiado.

Límites del municipio: Limita por el norte con el Municipio de Firavitoba, al nororiente con Iza, al Oriente con Tota, al Sur con Zetaquirá, al Sur – Occidente con Rondón y Siachoque, al occidente con Toca y al Noroccidente con Tuta.

Extensión total:	282 Km2
Extensión área urbana:	2.4252 Km2
Extensión área rural:	279.5748 Km2
Altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar):	4.000
Temperatura media:	15° C
Distancia de referencia:	Distancia Pesca a Tunja 108 Km y a Sogamoso 22 Km.

Fortalecer la unión del grupo con diversas actividades sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva.	1. capacitar al grupo de madres comunitarias en temas sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva 2. realizar una campaña alusiva al trabajo en equipo.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															</
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

4.2.2 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS

La técnica de recolección de datos fue el Metaplan y se inició por medio de la actividad “Contando mi vida” en donde cada una de las madres comunitarias realizaron su presentación y detallaban aspectos como nombre, edad, estado civil, años de trabajo, # de hijos, gustos y aspiraciones y su proyecto de vida.

El metaplan y la observación participante fueron los instrumentos claves en la evaluación de la problemática, las causas y las consecuencias que aquejan al grupo de madres comunitarias. Para la aplicación del Metaplan se entregaron cuatro (4) fichas en colores Verdes, rojos, naranja y blancos, para que registraran la información de la siguiente manera:

- ✓ Rojo: ¿Cuál cree usted que es el principal problema que aqueja a su comunidad?
- ✓ Verde: ¿Cuales son las principales causas que generan este problema?
- ✓ Naranja: ¿Cuáles con las principales consecuencias que trae dicho problema?
- ✓ Blanca: ¿Cuales piensa usted que son las posibles soluciones ante el problema presentado en su comunidad?

Después de recolectar dicha información se realizó el conteo en presencia de las madres comunitarias y ellas definieron que la principal problemática que aqueja al grupo es la Falta de trabajo en equipo.

4.2.2.1 FASES Y TIEMPO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Ver Tabla N° 1 Fases y tiempo del proceso de investigación

DIAGNÓSTICO	6 DE MAYO DE 2011
ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA	JUNIO, JULIO Y AGOSTO DE 2011
SOCIALIZACIÓN Y EVALUACIÓN	SEPTIEMBRE DE 2011
IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	FEBRERO A DICIEMBRE DE 2012

4.2.2.2 RECURSOS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

4.2.2.2.1 Análisis financiero

RUBROS	CANTIDAD	FUENTE	TOTAL
Talento humano	9	20.000.000	50.000.000
Equipos	5	4.800.000	5.450.000

Materiales	INDEFINIDOS		1.060.000
Publicidad	INDEFINIDOS	1.000.000	1.000.000
TOTAL			57.510.000

(Ver anexo tablas # 5, 6 y 7)

4.2.2.3 SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS

Quince días después de exponer la propuesta frente a los jurados de la Universidad los resultados se socializaran ante el grupo de madres comunitarias donde se les explicará para qué se utilizó la información de la técnica del Metaplan.

Se informa que el proyecto se encuentra en la fase de consolidación y aprobación de la propuesta: Diseño de un programa para orientar y promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar la calidad de vida en las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá.

En esta socialización se les contará el resultado del diseño de la propuesta y se compartirá con ellas el logo, el lema y el jingle del programa “*Trabaja con*

Amor". Este proceso se llevara a cabo en la duración de un día de horario laboral, que fortalezca la integración del grupo de madres comunitarias, sopesado por actividades programadas por las estudiantes de psicología, que tomaran como ejercicios temas de interés y fortalecimiento de trabajo en equipo.

Determinación que concluirá con una clausura y cierra al proceso investigativo del grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca.

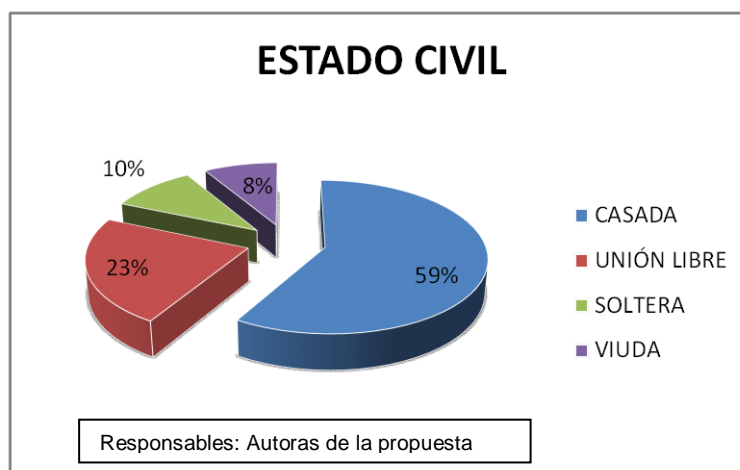
5. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

5.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA POBLACIÓN

A continuación se muestra el análisis cuantitativo del grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca.

ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	N° DE MUJERES
SOLTERA	3
CASADA	13
UNIÓN LIBRE	6
VIUDA	1

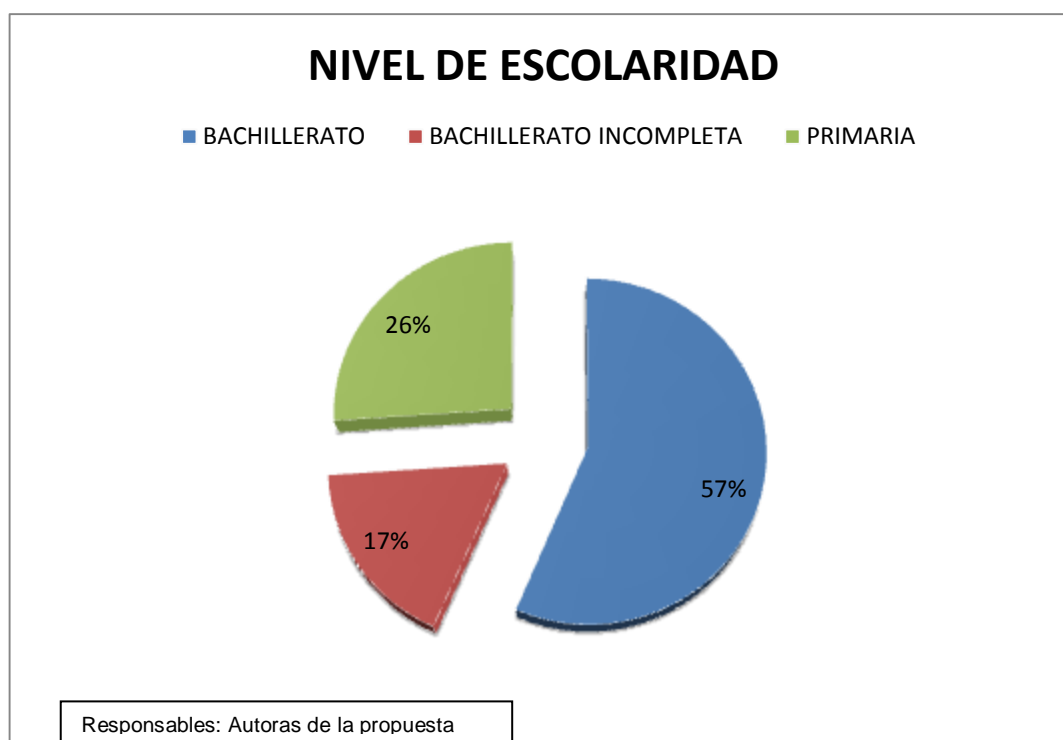


De las 23 madres comunitarias se encuentra que 3 de ellas son solteras que equivale 10%, 13 de ellas con casadas lo cual equivale aún 58%, 6 de ellas se encuentran en unión libre lo cual equivale aún 23% y 1 de ellas es viuda lo cual en equivalente aún 9%.

NIVEL DE ESCOLARIDAD

NIVEL DE ESCOLARIDAD	N° DE MUJERES
BACHILLERATO	13

BACHILLERATO INCOMPLETA	4
PRIMARIA	6

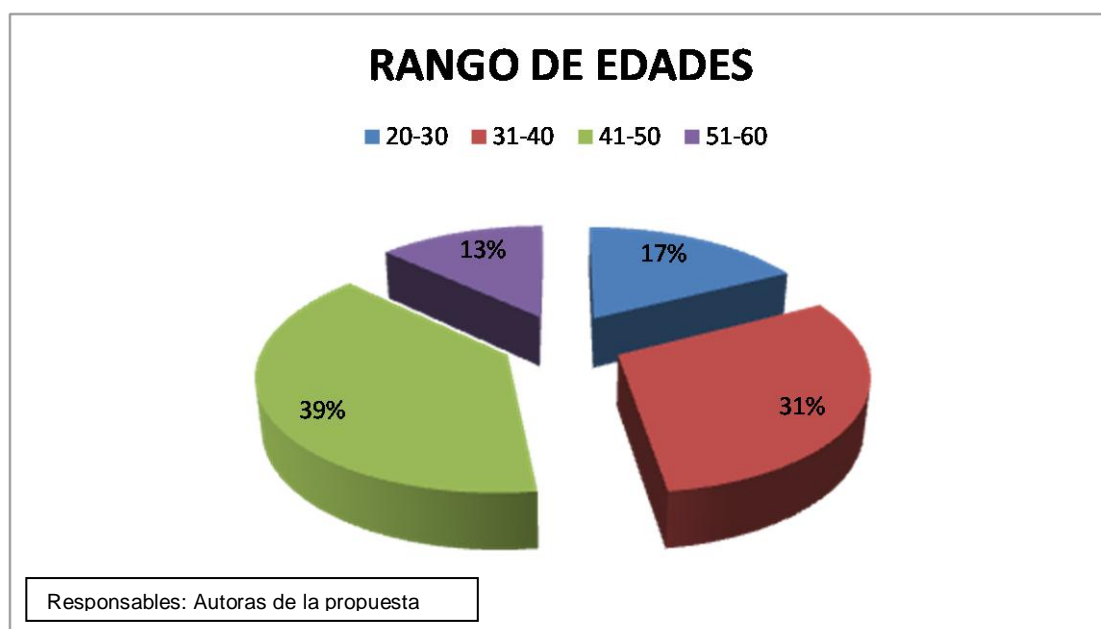


De las 23 madres comunitarias del municipio de Pesca 13 cuentan con estudios secundarios los cuales equivalen el 57%, las mujeres que tienen un nivel de secundaria incompleta son 4 que equivale al 17% y las mujeres que tiene un nivel de primaria completa son 6 que equivale al 26%.

RANGO DE EDADES

EDAD EN AÑOS	N° DE MUJERES
--------------	---------------

20-30	4
31-40	7
41-50	9
51-60	3



De las 23 madres comunitarias del municipio de Pesca, 4 se encuentran entre las edades de 20 a 30 años que equivale a 17%, 7 mujeres se encuentran entre las edades 31 a 40 años que equivale al 31%, 9 mujeres se encuentran entre las edades de 41-50 años que equivale al 39% y 3 mujeres que se encuentran entre las edades de los 51 a los 60 equivale al 13%.

GÉNERO

GÉNERO	NÚMERO

MUJERES	23
---------	----



Responsables: Autoras de la propuesta

Las 23 madres comunitarias son mujeres y esto equivale al 100% del universo.

5.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

La población de muestra corresponde a 23 personas miembros del grupo de madres comunitarias del municipio de pesca, se realizó el ejercicio del metaplan para detectar las principales problemáticas que aquejan a este grupo. Identifica las causas y consecuencias de dichos problemas. Para la aplicación

del metaplan se entregaron tres fichas en cartulina de colores: rojo, verde y naranja; para que se registrara la información así:

ROJO: ¿cuál cree que es el problema que más afecta a su comunidad?

VERDE: ¿cuáles son las principales causas que generan este problema?

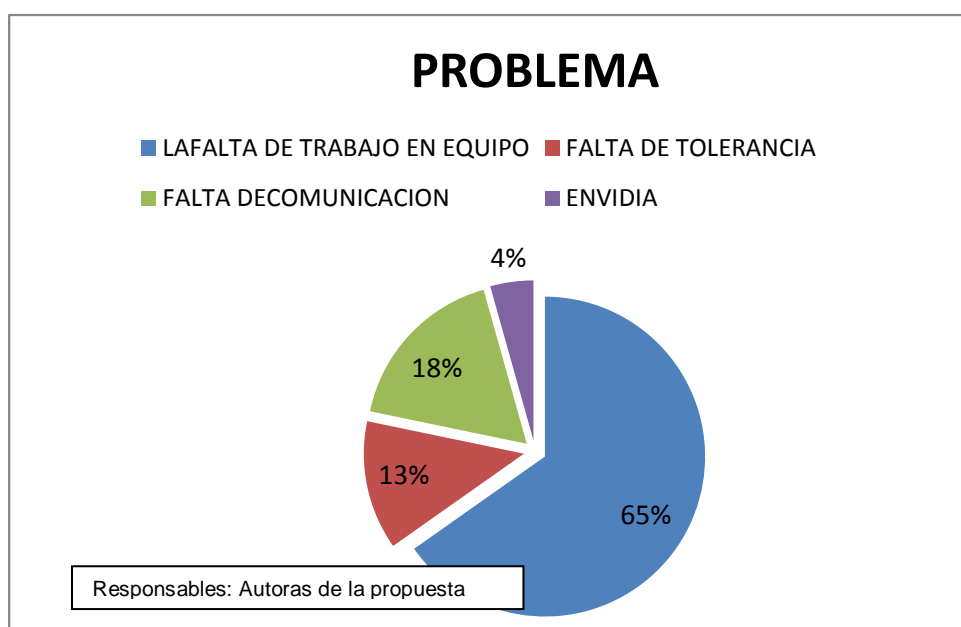
NARANJA: ¿cuáles son las principales consecuencias que trae dicho problema?

BLANCA: responde a la pregunta ¿Cuales piensa usted que son las posibles soluciones ante el problema presentado en su comunidad?

Los principales problemas que afectan al grupo de madres comunitarias del municipio de pesca son: la falta de trabajo en equipo 15 personas 65%, la falta de tolerancia 3 personas 13%, la falta de comunicación 4 personas 17%, la envidia 1 persona 4%.

PROBLEMA	NºDE PERSONAS	PORCENTAJE
la falta de trabajo en equipo	15	65%
la falta de tolerancia	3	13%
la falta de comunicación	4	17%

la envidia	1	4%
------------	---	----



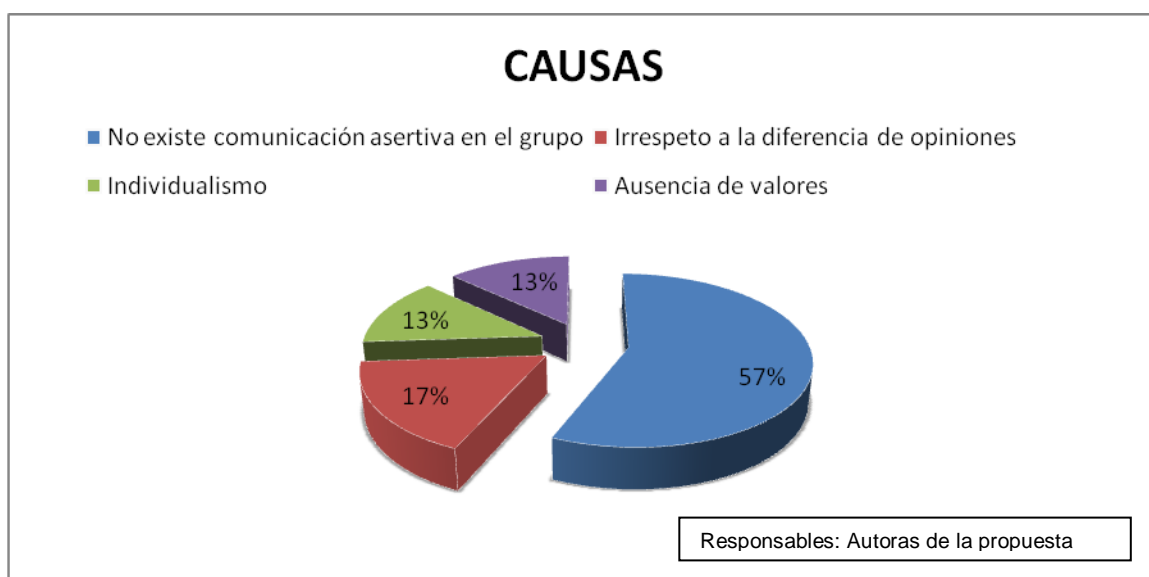
Después de análisis anterior realizado por el grupo de madres comunitarias se evidencio que los grandes problemas que afecta a esta comunidad son la falta de trabajo en equipo 65% que se encuentra en el primer lugar, luego le sigue , la falta de Comunicación con 18%, la falta de tolerancia el 13%, Y la envidia el 4%.

CAUSAS: Responde a la pregunta ¿cuáles son las principales causas que generan este problema?

La población señala que: una de las principales causas que a generado este problema es la no existe comunicación asertiva en el grupo de madres

comunitarias 15 personas 65%, la no aceptación de las diferentes opiniones generadas por el grupo 5 personas 22%, y el egoísmo 3 personas 13%

CAUSAS	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
1. No existe comunicación asertiva en el grupo.	13	57%
2. Irrespeto a la diferencia de opiniones	4	17%
3. Individualismo	3	13%
4. Ausencia de valores	3	13%



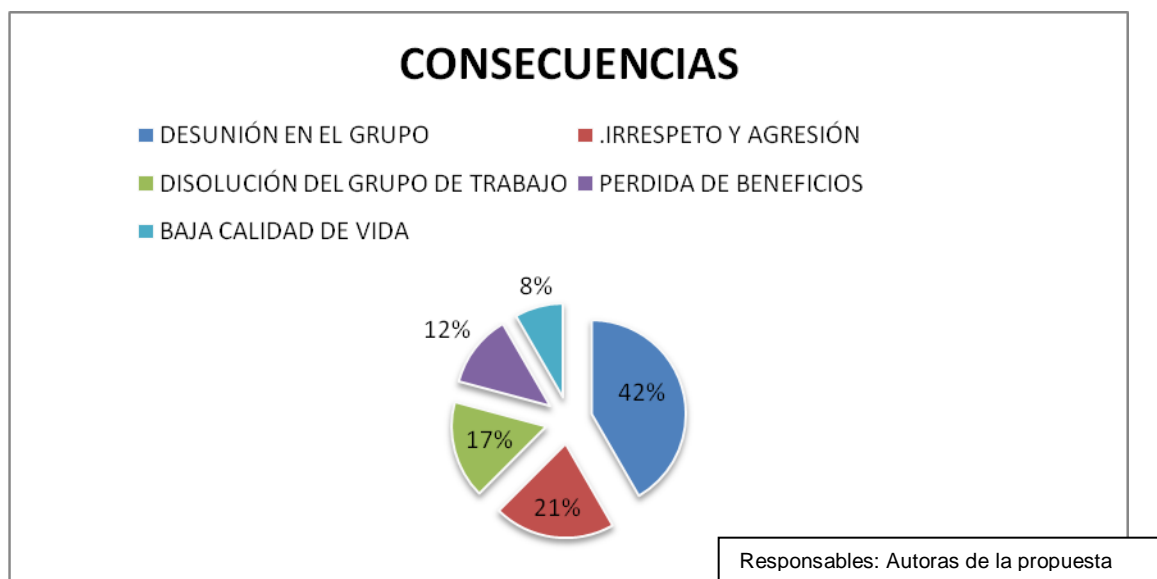
Dentro de las causas encontradas en la realización del metaplan se descubrió que la principal causa es la falta de comunicación asertiva con un 57%, en segundo lugar se encuentra el irrespeto a la diferencia de opiniones con un 17%, en tercer lugar el individualismo con el 13% y en cuarto lugar la

ausencia de valores con el 13%. Estas causas son las que ellas enmarcaron como las principales generadoras de la problemática La falta de trabajo en equipo.

EFFECTOS O CONSECUENCIAS: responde a la pregunta ¿cuáles son las principales consecuencias que trae dicho problema?

El grupo de madres comunitarias señala que se puede generar: desunión en el grupo 10 personas 42%, irrespeto y agresión 5 personas el 21%, disolución del grupo de trabajo 4 personas 17%, pérdida de beneficios 3 personas 12% y baja calidad de vida 2 personas 8%.

CONSECUENCIAS	N ° DE PERSONAS	PORCENTAJE
1.DESUNIÓN EN EL GRUPO	10	42%
2.IRRESPETO Y AGRESIÓN	5	21%
3.DISOLUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO	4	17%
4.PERDIDA DE BENEFICIOS	3	12%
5. BAJA CALIDAD DE VIDA	2	8%




Las consecuencias que se pueden generar a causa del problema son 42% la desunión en el grupo, 21% irrespeto y agresión, 17% disolución del grupo de trabajo, 12% pérdida de beneficios y el 8 % la baja calidad de vida.

En el desarrollo de la actividad del metaplan con el grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca se logró concatenar experiencias y vivencias enriquecedoras para las investigadoras del proyecto, ya que las integrantes de este valioso grupo aportaron nuevos puntos de vista a nuestra formación profesional y colaboraron eficazmente para que los objetivos que se tenían planteados se desarrollaran activamente.

Por otra parte el grupo de madres comunitarias se mostraron muy interesadas y colaboradoras en el desarrollo de todas las actividades que se tenían programadas y expusieron el deseo por mejorar los niveles de comunicación con las demás integrantes del grupo, ya que se evidencia que entre los grandes problemas que se tienen y que afecta a esta comunidad son la falta de trabajo en equipo con un 65% que se encuentra en el primer lugar, luego le sigue , la falta de Comunicación con el 18%, la falta de tolerancia el 13%, Y la envidia con el 4%.

Ellas por su parte buscaron plasmar en sus trabajos la importancia que tiene el trabajo en equipo y lo fácil que sería si todos los integrantes del grupo participaran activamente en el desarrollo de actividades que se les presentan a diario en el cumplimiento de las diferentes metas trazadas, busca cada día consolidarse como un grupo fuerte que afronta en equipo los retos que se les presentan.

La actividad fue muy enriquecedora tanto para las investigadoras como para el grupo de madres comunitarias ya que ellas fueron quienes aportaron al grupo de investigadoras la materia prima para la elaboración de la propuesta de investigación.

	 Aceptan que hay un problema
--	---

F	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Voluntad al momento de una participación activa en cuanto objetivos y metas planeadas ✚ Compartir conocimientos útiles con las compañeras del grupo; los cuales se han adquirido desde su experiencia empírica. ✚ Presencia de Objetivos claros, realizables en cuanto a la finalidad y constitución del grupo. ✚ Compromiso y trabajo proactivo en el desarrollo de las actividades a desempeñara dentro de su cumplimiento como madres comunitarias ✚ La organización bilateral y estructuración de cronogramas, facilitando la planificación de estrategias y metas a corto, mediano y largo plazo.
O	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Capacitaciones de temas de interés relacionado con el infante en el centro de atención integral de la primera infancia (CAIPI) ✚ Atención interdisciplinar en el área psicológica, de la salud y nutrición. ✚ Potencializar el desarrollo de habilidades y destrezas en madres comunitarias respecto a su rol en la comunidad. ✚ Mejorar la calidad de vida tanto de los infantes como de sus familias. ✚ Resignificación de palabras y valores los cuales se fomenten como pilares fundamentales para descubrir el verdadero trabajo en equipo. ✚ Mejora de condiciones de madres comunitarias en distintas áreas como la económica, social e interpersonal ✚ Brindar un espacio de formación más amplio y dinámico en la forma de presentación de temas como: Trabajo en equipo, liderazgo, valores, Inteligencia emocional, resolución de conflictos, Autoestima, expresión emocional

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Instaurar actividades lúdicas y recreativas con los participantes del grupo en donde se promueva y se desarrolle el trabajo en equipo. ✚ Promover actividades en donde se evidencia el trabajo en equipo en pro al beneficio de la comunidad en general. ✚ Crear espacios de confianza en donde se exprese sin ningún temor toda la dinámica grupal y se genere o estrechen lazos afectivos.
D	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desunión del grupo y poca tolerancia ✚ Falta de comunicación entre los miembros del grupo y sus respectivos subgrupos ✚ Individualismo y ausencia de valores ✚ Manejo precario de asertividad en la cohesión de dinámicas grupales ✚ Baja autoestima, baja escolaridad y poca preparación. ✚ Inexistencia de liderazgo entre miembros del grupo ✚ Precario manejo de relaciones inter e intrapersonales ✚ Subestimación de capacidades, habilidades y opiniones entre los compañeros del grupo de trabajo.

A

- ✚ La falta de comunicación, creada en un ambiente disfuncional que empodera una inasertividad en la resolución de conflicto
- ✚ La falta de interacción grupal genera la no aceptación y cumplimiento del trabajo colaborativo de todo el grupo.
- ✚ Manejo deficiente de tolerancia y respeto frente a las opiniones expresadas en el grupo.
- ✚ Falta de aceptación de reglas y normas que constituyen la unión grupal
- ✚ Rivalidad entre miembros del grupo
- ✚ Competitividad mal dirigida entre los participantes
- ✚ Ausencia de un líder en el manejo del grupo
- ✚ Falta de apoyo y cooperación en las diferentes actividades a desarrollar
- ✚ Perdida de beneficios y recursos para madres comunitarias en el municipio de Pesca

PLAN DE MEJORAMIENTO

- ✚ Manejo participativo actividades a desarrollar junto con la exploración y aprovechamiento de la creatividad de sus diferentes integrantes y conferencias que permita Lograr habilidades en equipo, creando sinergia entre el grupo para alcanzar las metas colectivas
- ✚ Implementación de herramientas y técnicas de sensibilización en donde se cree un ambiente cómodo que permita la expresión emocional sin ningún temor dentro de los participantes del grupo.
- ✚ Generación de oportunidades laborales en donde se apoye social y económicamente a cada

núcleo familiar como el progreso del municipio en general y con esto mejorar la calidad de vida de las madres comunidades.

- ✚ Implementación de Estrategias para mejorar las Relaciones Interpersonales a través de Comunicación asertiva y Resolución de Conflictos
- ✚ Instaurar una relación empática entre los participantes; en donde se estimulen actividades de motivación, persuasión y corrección de hábitos malsanos que afecten la dinámica grupal.
- ✚ Ejercicios que Permita Crear mayor capacidad de empatía entre los participantes, Conferencia “Como mejorar la Autoestima. Importancia de los sentimientos cuando se tiene la autoestima alta y baja y Estrategias participativas en donde cada integrante tenga la oportunidad de compartir sus sentimientos a través de la comunicación asertiva.
- ✚ Fortalecimiento de las capacidades individuales para mejorar las relaciones interpersonales y de autoestima personal a través de diferentes instrumentos, permitiendo así la recuperación de la confianza en sí mismas
- ✚ Fomentar y potencializar toda cualidad, aptitud y actitud positiva de las madres comunitarias frente a la importancia de su rol en la comunidad.
- ✚ Creación de espacios que involucren a los integrantes del grupo a través de ejercicios que permitan la búsqueda de la responsabilidad y pertenencia.
- ✚ Resignificación de la importancia que tienen los valores en la vida personal, familiar y social.
- ✚ Aportar a la Comunidad elementos importantes, para aprender a afrontar y solucionar los conflictos de manera oportuna.

- ✚ Identificar y reestructurar mecanismos erróneos de comunicación que son utilizados no solo en la dinámica grupal; si no en el diario vivir obteniendo un mejor manejo y asertividad en sus relaciones interpersonales.

5.3 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo en equipo resulta sin duda una de las opciones más importantes para el desarrollo de las actividades en el entorno social y laboral, y significa una de las alternativas más elementales que las empresas del siglo han tomado como estrategia de productividad y calidad a la vez. Un equipo de trabajo debidamente formado y enfocado puede entregar resultados magníficos que traerán consigo miles de beneficios; de allí el adagio que dice que dos cabezas piensan más que una, a través del tiempo las organizaciones se han agrupado y debido a esto es que muchos de los auges se han visto enmarcados por los excelentes resultados del trabajo en equipo.

Con el ejercicio del metaplan se evidenció que el trabajo en equipo era el problema que más aquejaba a las madres comunitarias del municipio de Pesca quienes por perder esta alternativa de trabajo habían sepultado todas las oportunidades de sobresalir y obtener beneficios y oportunidades que le ayudarían en su labor cotidiana. Es contundente que el problema conlleva unas

causas y unas consecuencias las cuales se encuentran concatenadas en el individualismo que solo crea triunfos individuales, desunión del grupo que no permite que este sobre salga y desarrolle actividades y sin duda alguna se establece el irrespeto por la diferencia de opiniones que acarrea agresividad, chisme, envidia y miles de perjuicios más.

Por esta razón es que implementar una estrategia como “**trabaja con amor**” resulta novedosa debido a que los resultados que se pueden generar con esta son grandes y se puede lograr que el grupo de madres comunitarias del Municipio de Pesca salgan de esa cueva oscura donde se encuentran y visualicen un sol que les irradie armonía no solo en el equipo de trabajo sino en sus corazones.

6. CONCLUSIONES

- ✚ La falta de trabajo en equipo en el grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca va encaminada al no reconocimiento de las causas que generan el problema, dichas causas se deben reconocer y tratar de forma directa para mantener la armonía dentro del grupo.
- ✚ Es necesario trabajar con el grupo de madres comunitarias sobre el buen manejo de comunicación asertiva que les permita expresar y opinar de forma clara, directa y concisa sobre las diferentes situaciones que

nacen dentro del grupo; por lo tanto se necesita afianzar en cada una de ellas el respeto por su opinión y por la de sus compañeras a través de la escucha.

- ✚ El irrespeto por las diferentes opinión que se generan dentro del grupo no han permitido afianzar lazos de unión y compañerismo entre ellas, por el contrario el individualismo, la envidia y el rencor son evidente y traen consigo desunión en el grupo, de esta manera hacen más difícil la toma de decisiones que permita el crecimiento y fortalecimiento del grupo.
- ✚ El gran déficit de valores tanto personales como sociales han llevado a generar una desunión y una falta de trabajo en equipo dentro del grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca, y genera el individualismo sin importar las diferentes opiniones del grupo que generen satisfacción por los logros alcanzados dentro del desarrollo de sus actividades y fortalezca día a día el trabajo en equipo.
- ✚ Una de las más grandes preocupaciones que se ha despertado en este grupo es la falta de asesoría para el manejo del trabajo en equipo, que les permita solucionar sus problemas y afianzarse como un grupo solido lleno de potencial en el cual puedan afrontar de manera rápida y precisa cada una de las pruebas que se generan en el desarrollo de sus actividades.

7. REFLEXIÓN

En la ejecución de la propuesta, se puede evidenciar que el trabajo en equipo implica un compromiso de todos sus miembros y una responsabilidad por alcanzar unos objetivos comunes, sin embargo se requiere la aplicación de unos valores tales como la armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización, y cooperación de cada uno de ellos, además se debe aceptar que cada grupo requiere de un líder que coordine las actividades y haga que se cumplan las reglas propuestas, de esta manera se puede demostrar que definitivamente los objetivos planteados por un grupo no pueden ser logrados sin la colaboración de todos.

Se debe rescatar que el aprendizaje significativo de la importancia del trabajo en equipo, no solo se evidencio en el grupo de madres comunitarias del municipio de pesca , sino que además a nosotras quienes aplicamos cada una de las actividades y enseñamos algunas cosas, también tuvimos la oportunidad de aprender de los momentos vividos con ellas, de sus experiencias, de sus dificultades y de sus anhelos ocultos de querer surgir a pesar de las trampas y palabras sin expresar que estaban presentes en el grupo pero que no se habían identificado.

Fue un despertar en la importancia de estar acompañado, de vivir con la necesidad de ayudar a otro y ser recompensado, de hacer las cosas pensando en los demás y de enseñar para aprender dos veces.

8. RECOMENDACIONES

Es rescatable que el proceso adelantado por el grupo de estudiantes de décimo semestres de psicológica, se llevó a cabo una sensibilización, acogida y bienvenida por parte del grupo de madres comunitarias del municipio de pesca, permitió observación como se hace parte de un grupo, no se clarifica los roles pertinentes al mismo; hace la medición que estas mujeres deben ser engranadas en un proceso más personalizado que acentúa sus fortalezas y disminuya gradualmente las fronteras mismas de las influencias propia de una desunión grupal.

Donde de una manera generosa y flexible, se dio la virtud de convertir, que este grupo de madres comunitarias necesita de la formación integral en prospectivas personal, acentuación que amerita trabajos psicosocial, que hagan de un seguimiento la capacidad hacia enfocada hacia un trabajo proactivo, que

haga de esta mujeres un verdadero resurgir de identidad grupal, donde el acompañamientos de las entidades gubernamentales, permitan que este proceso de sensibilización permita la recolección y el agrado fructífero de logros e indicadores de gran excelencia y exigencia, personal, laboral; que posicione el municipio de pesca, y en especial el de sus mujeres ante una comunidad que está en mención de sus fortalezas.

9. BIBLIOGRAFIA

Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos, Biblioteca Virtual en Salud,y care Cuba [21-1-2008]

Cf. L. Cinabal en “Teoría de la Comunicación Humana”, Perso.wanadoo.es

DEFINICIONES COMUNICACIÓN

1. Del libro: «Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica», Primera Edición, de Fonseca Yerena Maria del Socorro, Pearson Educación, México, 2000, Pág. 4.

[2]: Del libro: «Fundamentos de Marketing», Decimocuarta Edición, de Stanton William, Etzel Michael y Walker Bruce, McGraw-Hill Interamericana, 2007, Pág. 511.

[3]: Del libro: «Marketing», Octava Edición, de Lamb Charles, Hair Joseph y Mc Daniel Carl, International Thomson Editores, 2006, Pág. 484.

[4]: Del libro: «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana, 2006, Pág. 110.

[5]: Del libro: «Administración.», Octava Edición, de Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación de México, 2005, Pág.256.

Hever, Miguez. Módulo de comunicación organizacional, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Pag, 154.Bogotá 2008,

Canto Ortiz, Jesús. Psicología de los grupos. Estructura y procesos: aljibe, 1998, p 161.

Moscovici, Ibíd. Influencia de grupos minoritarios. Módulo de psicología de grupos, 2005 p 53.

Moreland, citado por Morales, J.F. Psicología Social:Mc Graw Hill, 1994 p 696-697.

Shaw, citado por Canto Ortiz, Jesús Psicología de los grupos. Estructura y procesos: Aljibe, 1998, p 93.

Shaw, citado por Canto Ortiz, Jesús Psicología de los grupos. Estructura y procesos: Aljibe, 1998, p 95.

FESTINGER, SCHACHTER Y BACK, citados por CANTO ORTIZ, Jesús. Psicología de los grupos. Estructura de procesos: aljibe, 1998, p 82.

THIBAUT Y KELLEY, citado por RODRÍGUEZ. Módulo de psicología de grupos. Procesos de grupo: Unad, 2005 p. 34.

FESTINGER, citado por RODRÍGUEZ. Módulo de psicología de grupos. Procesos de grupo: Unad, 2005 p. 35.

CARTER, citado por SALAZAR, José Miguel Módulo de psicología de grupos. Procesos de grupo: Unad, 2005 p. 36

CIALDANI, citado por CANTO ORTIZ, Jesús. Módulo de psicología de grupos. Procesos de grupo: Unad, 2005 p. 61.

CIBERGRAFÍA

www.degerencia.co/articulos.php?artid=838

http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

<http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>

<http://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>

TABLA N° 2 MATRIZ MARCO TEORICO

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	TESIS Y ARGUMENTACION	REFLEXIONES INVESTIGADOR
<p align="center">STODGILL, R M leadership, membership and organization. Psychological Bulletin, 47, 1-14 AÑO 1954</p>	<p>Se asegura que se tiende a confundir el concepto del grupo y organización, para este estudio del fenómeno de liderazgo que encierra el grupo hace parte de una organización, aunque todo grupo no sugiere la existencia de una organización</p>	<p>Este concepto soporto como el grupo en su definición debe perseguir la cohesión y el liderazgo de un buen dirigente, que debe contener ciertas cualidades propias del mismo, para que en su totalidad se alcancen las metas provista en la conformación del contexto que en la agrupación de varias individuo para cumplimientos satisfactorio de una necesidad o servicio.</p>
<p align="center">FESTINGER, Disonancia</p>	<p>Para buscar la realidad social y la necesidad de locomoción del grupo en dirección a los mismos, hay que generar comunicación entre los miembros del grupo hacia los otros.</p>	<p>Esta definición apunto al proceso investigativo en visualizar al grupo, no solo como un conjunto, sino en reafirmar el proceso en interés a los comportamientos de los individuos, al margen del sistema grupal al que pertenecen, asociado a las</p>

cognitiva del grupo real Año 1936		distintas actitudes que encaran las madres comunitarias en su interacción grupal
ALFONSO, Virginia Revista gerente. Año 2009	<p>El hecho es que el comportamiento de las personas fluctúa entre la pasividad y la agresividad, y el comportamiento asertivo se ubica entre esos dos extremos. La asertividad se basa en valores humanos que sólo pueden ser beneficiosos para la comunicación interpersonal. Una vez que las personas comprenden realmente las metas, derechos y comportamientos asertivos, aprecian con prontitud su valor en promover el desarrollo de conceptos saludables de la autoestima y la habilidad interpersonal efectiva.</p>	<p>Es calve que si se desea empoderar el proceso del trabajo en equipo, se debe estimular la parte de comunicación asertiva, que las madre comunitarias deben emprender en cuestionamiento con la resolución de conflictos pacífica que debe frenar la cohesión de valores, y de comunicar críticamente las diferentes posturas que se enfrentar por el cumplimiento de la proposición como miembros proactivos del grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca.</p>

<p>CASTAÑER, Olga. ¿Por qué no logro ser asertivo?. DESCLE Año. 2001</p>	<p>Algunas personas que se oponen al entrenamiento en asertividad debido a que confunden el comportamiento asertivo con el agresivo. Cuando estas personas escuchan la palabra “asertividad”, imaginan personas que demandan sus derechos en forma ruidosa y ofensiva. Dichas personas consideran que entrenar a alguien para ser asertivo significa convertirlo en un ser calculador y manipulador, que intenta controlar a los otros con el objeto de lograr fines egoístas. Ellos temen que la asertividad transforme a personas agradables e seres rebeldes e irritables. Nada podría estar más alejado de la realidad, ya que esas</p>	<p>En este punto nos infiere el sentido de Resiliencia que tiene las personas ante el cambio, que infieren como las propias percepciones ante un nuevo concepto, desmitifica la claridad en cuanto a perseguir metas con otro tipo de metodología que prolifera el logro y cumplimiento satisfactorio de las mismas.</p>
---	---	--

	características son típicas del comportamiento agresivo y no del comportamiento asertivo.	
CASTAÑER, Olga. La asertividad: expresión de una sana autoestima. DESCLE. 1996.	La autoestima es el pasaporte para tomar buenas decisiones relacionadas con la mente y el cuerpo, contemplación de la buena cohesión, para reafirmar la inteligencia suficiente para decidir de una forma autónoma y con buena sostenimiento factible, se valorar la seguridad, sentimientos, salud, en universo al ser contemplado en su contexto.	Es notable que la autoestima o el propia auto concepto de su mismo empuja la diversificación de las puntuaciones mismas de las percepciones que se siente en la colectividad, trabajo que hace empoderar el liderazgo ensimismado de la prosémica misma de sentirse bien consigo mismo, sin dejar que una inadecuada situación altere de una forma inasertiva en el comportamiento.
BEJARANO, Jesús Antonio . “Ensanchando el centro: el papel de la sociedad civil en el	Precisamente esta relación genética de la sensibilidad moral con las diversas formas de argumentación en ética y en moral puede dar el sentido a una	Es verificable como la misma cultura en su actualidad despojan cogniciones mismas de los principios naturales del individuo que no son más relevantes para concertarse en seres sociales, que deben integral en su contexto el albedrio de sentirse pare de

<p>proceso de paz”. En: MONSALVE SOLÓRZANO, Alfonso y DOMÍNGUEZ GÓMEZ, Eduardo (Editores). Colombia: Democracia y paz. Medellín: Editorial Pontificia Universidad Bolivariana, pp. 27-98. Año 1998</p>	<p>renovada “Ética para ciudadanos”. Esta debe ocuparse, en auténtico sentido fenomenológico, de la formación de la persona moral a partir de las vivencias en las que se dan los fenómenos morales en el mundo de la vida y de la manera como son asumidos comunicativamente los sentimientos morales, en los que se dan dichos fenómenos. Este es de hecho el lugar de una “Educación para la ciudadanía”</p>	<p>lago, conjunto mismo de las visiones colectivas.</p>
---	---	--

TABLA N° 3 MATRIZ DE PLANIFICACION DE PROYECTO

DESCRIPCION	INDICADOR	FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FINALIDAD			
Diseñar un programa para orientar y promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar la calidad de vida de las madres comunitarias del municipio de Pesca Boyacá.	Pasados 10 meses de la intervención con el grupo de madres comunitarias del municipio de pesca, el trabajo en equipo será fundamental en el desarrollo de sus actividades, para lograr mejores y más eficientes resultados.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto colombiano de bienestar familiar. ▪ Presidente de los hogares de bienestar familiar. ▪ Madres comunitarias del municipio de pesca Boyacá. ▪ Listas de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de compromiso de las madres comunitarias.
Dirigir un proceso de sensibilización en el que se	Durante los 10 meses de la intervención se llevaran a cabo talleres de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Madres comunitarias del municipio de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incumplimiento a los encuentros

promueva el trabajo en equipo.	sensibilización con el objetivo de que se reconozca el trabajo en equipo como indispensable en el desarrollo de actividades y en el crecimiento personal de cada una de ellas.	<p>pesca Boyacá</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente de los hogares de bienestar familiar. ▪ Fotografías ▪ Listas de asistencia 	<p>programados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el grupo no sea receptor de los mensajes emitidos.
Generar sentido de pertenencia por el grupo a través de la propuesta “Trabajo con or”	Con cada una de las actividades programadas se logra que individualmente se apropien de sus tareas asignadas y busquen en el otro su mejoramiento para obtener óptimos resultados y gran trabajo grupal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Madres comunitarias del municipio de pesca Boyacá. ▪ Lista de asistencia ▪ Fotografías. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incumplimiento de tareas asignadas. ▪ Falta de compromiso por parte de las madres comunitarias del municipio de pesca.
Fortalecer la unión del grupo con diversas actividades sobre autoestima, liderazgo, proyecto	Al finalizar la ejecución de la propuesta el grupo de madres comunitarias del municipio de pesca habrá sido fortalecido en valores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Madres comunitarias del municipio de pesca Boyacá 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las madres comunitarias del municipio de pesca no se apropien de la

de vida y comunicación asertiva.	humanos y en temas que ayudan y mejoran la unión de un grupo y además estarán en la capacidad de ser multiplicadores de estos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente de los hogares de bienestar familiar. 	temática aplicada. <ul style="list-style-type: none"> ▪ No se evidencia participación del grupo.
Incentivar el trabajo equipo por medio de la creatividad y competitividad para fortalecer y vivenciar los valores humanos.	en la ejecución de la propuesta se harán trabajos creativos que requieran el esfuerzo de todo el grupo, generando así espacios de encuentro apropiados para ellas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Madres comunitarias del municipio de pesca Boyacá ▪ instituto colombiano de bienestar familiar. ▪ Fotografías. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La no participación en las actividades ▪ Las madres realizan individualmente actividades propias de grupo.
		INSTRUMENTOS	
Actividades M1	1. promover el desarrollo de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres. 	

	<p>actividades en equipo.</p> <p>2. diseñar actividades que generen un proceso de sensibilización para el mejoramiento del trabajo en equipo en las madres comunitarias del municipio de pesca</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Videos de sensibilización. ▪ Dinámicas grupales.
Actividades M2	<p>1. Crear cursos pedagógicos, basados en valores sociales y familiares.</p> <p>2. realizar actividades extracurriculares, de carácter interactivo y dinámico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rally comunitario. ▪ Juego de roles ▪ Juegos deportivos
Actividades M3	<p>1. capacitar al grupo de madres comunitarias en temas sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Videos pedagógicos ▪ Socializaciones. ▪ Folletos.

	2. realizar una campaña alusiva al trabajo en equipo.	
Actividades M4	1. diseñar actividades de carácter creativo, donde se requiera la interacción de todo el grupo. 2. incentivar el desarrollo de acciones de carácter comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bazar comunitario ▪ venta de comida ▪ juegos de campo (encostalados, carreras etc.) ▪ manualidades.

RESUMEN DE ACTIVIDADES

META 1 Dirigir un proceso de sensibilización en el que se promueva el trabajo en equipo.

ACTIVIDADES	INSTRUMENTO	COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO
1. promover el desarrollo de actividades en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Videos de sensibilización. 	Argumentativa	Durante los dos primeros meses de ejecución de la propuesta, se brindaran espacios de sensibilización para que se le dé más valor al trabajo grupal, y se conozcan sus beneficios e importancia.
2. diseñar actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres. 	Participativa	En la primera etapa de la ejecución de la

que generen un proceso de sensibilización para el mejoramiento del trabajo en equipo en las madres comunitarias del municipio de pesca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámicas grupales. 		propuesta se harán talleres y dinámicas que requieran la participación de todo el grupo, teniendo como base la aplicación de lo aprendido
---	---	--	---

META 2 Generar sentido de pertenencia por el grupo a través de la propuesta “Trabajo con amor”

ACTIVIDADES	INSTRUMENTO	COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO
1. Crear cursos pedagógicos, basados en valores sociales y familiares.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juego de roles ▪ Juegos deportivos 	Participativa	En la segunda etapa de la propuesta se brindaran capacitaciones de carácter pedagógico, con sentido dinámico, para afianzar y aplicar mejor los conocimientos
2. realizar actividades extracurriculares, de carácter interactivo y dinámico.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rally comunitario. 	Participativa	Pasados los dos primeros meses de la ejecución de la propuesta, y con un mejoramiento en el trabajo en equipo, se organiza un rally comunitario cuyo objetivo es la colaboración, ayuda para

			superar los obstáculos e interacción grupal.
--	--	--	--

META 3 Fortalecer la unión del grupo con diversas actividades sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva.

ACTIVIDADES	INSTRUMENTO	COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO
1. capacitar al grupo de madres comunitarias en temas sobre autoestima, liderazgo, proyecto de vida y comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Videos pedagógicos ▪ socializaciones 	Argumentativa	En los encuentros de cada mes se brindaran capacitaciones en temas que fortalecen la unión y el trabajo en grupo.
2. realizar una campaña alusiva al trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Folletos 	Argumentativa	Con los conocimientos aprendidos y la creatividad de las madres comunitarias se realizara una campaña que promueva el trabajo en equipo.

META 4 Incentivar el trabajo equipo por medio de la creatividad y competitividad para fortalecer y vivenciar los valores humanos.

ACTIVIDADES	INSTRUMENTO	COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO
1. diseñar actividades de carácter creativo, donde se requiera la interacción de todo el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ juegos de campo (encostados, carreras etc.) ▪ manualidades 	Participativa	En la última etapa de la ejecución del proyecto se llevan a cabo actividades y juegos que fortalecen la unión del grupo.
2. incentivar el desarrollo de acciones de carácter comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bazar comunitario ▪ venta de comida 	Participativa	Para la finalización del proyecto, se busca que se realice un bazar comunitario y otras actividades alternas, que requieran la aplicación de conocimientos básicos, y en busca de un objetivo común, que también les genere algunos ingresos para llevar a cabo alguna salida de grupo.

TABLA N° 4 MATRIZ DE IMPACTO

Problemas Identificados Causas principales	LA FALTA DE TRABAJO EN EQUIPO
No existe comunicación asertiva en el grupo.	La Comunicación Asertiva es la principal causa del problema, el grupo de madres comunitarias del municipio de Pesca no permiten una expresión reflexiva, clara, directa y estabilizada, cuya finalidad sea comunicar las ideas y sentimientos , a través de nuevas habilidades de conducta , proceder con confianza, controlar las emociones que nos limitan y nos trasladan a la culpa o irritación.
Irrespeto a la diferencia de opiniones	El grupo de madres comunitarias emiten opiniones acerca de las diversas situaciones que se les presentan guiados por sus intereses personales, afectos, apreciaciones de situación, y por otros muy diversos motivos; Por lo general también, son opiniones subjetivas, basadas en sentimientos.
	El grupo de madres comunitarias tiene

Individualismo	actitudes que las llevan a actuar y pensar de modo independiente, con respecto a los demás integrante o frente a las normas establecidas.
Ausencia de valores	La ausencia de valores por parte de las integrantes del grupo de madres comunitarias se ve reflejada en las conductas y acciones que muchas de ellas tienen comenzado a ver con mayor fuerza cómo el egoísmo, la intolerancia, el irrespeto, la venganza y la ira hacen parte de sus vidas.

TABLA N° 5 Descripción del equipo humano y su dedicación

CANTIDAD	TITULO	VALOR
4	Psicólogas	22.700.000
1	Psicóloga clínica	5.000.000
1	Trabajador social	5.000.000
1	Tallerista	4.000.000

1	Instructor de actividades lúdicas.	8.000.000
1	Servicios varios.	5.300.000

TABLA N° 6 Descripción de los equipos y software que se planea adquirir (en miles de \$)

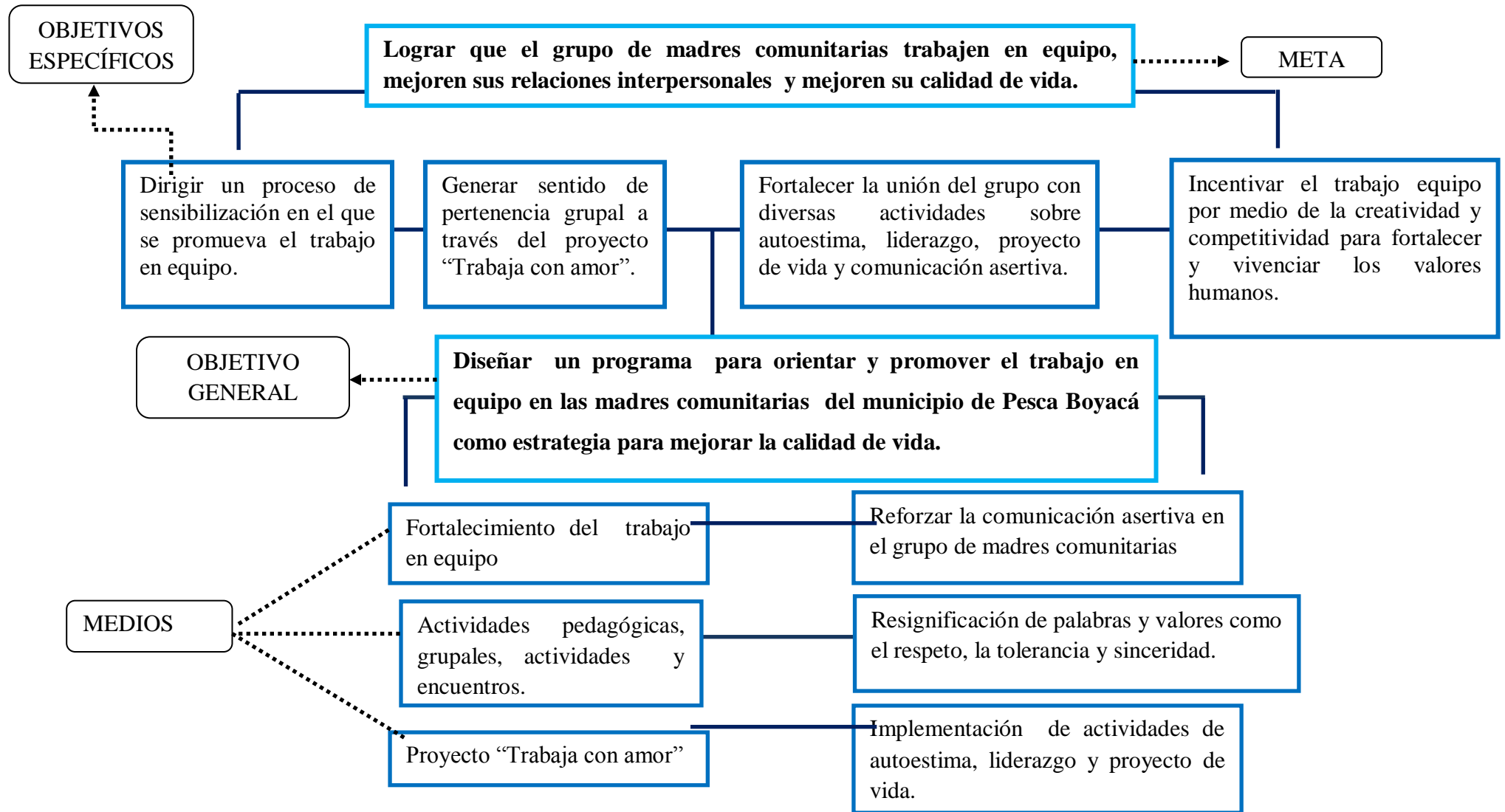
EQUIPO	VALOR
Computador hp	2.000.000
Computador vaio soni	1.200.000
Computador mini Mónica Pérez	800.000
Impresora hp	350.000
Cámara soni de 12 megapixeles	50.000
Grabadora de cd	150.000
Video vean	500.000
TOTAL	5.450.000

TABLA N° 7 Materiales y suministros (en miles de \$)

MATERIALES	CANTIDAD	JUSTIFICACION	VALORA
BLOC DE HOJAS	1	Para hacer transcripciones	10.000
CAJAS DE LAPICES X 24	2	Para hacer anotaciones	15.000
MARCADORES DE COLORES	5	Para hacer apuntes en el tablero	7.500
HOJAS IRIS BLOC	1	Para desarrollo de el metaplan	7.000
ESFEROS NEGROS	10	Para realizar apuntes	10.000
TABLERO ACRILICO	1	Recursos de apoyo	80.000
CD	5	Para guardar la información en medio magnético.	5.000
CARTULINA PLIEGOS	10	Para realizar talleres pedagógicos.	10.000
PLIEGOS DE ICOPOR	20	Para desarrollar la propuesta.	40.000
VINILOS	20	Para desarrollar la Propuesta	35.000
COLCHONETAS	10	Para desarrollo de actividades lúdicas	800.000
CINTA DE ENMASCARAR	2	Para pegar las propuestas.	40.000
TOTAL.			1.060.000

ANEXO 1.

ARBOL DE SOLUCIONES



ANEXO N° 2 METAPLAN

Falta del
trabajo en
equipo

la envidia por q'
no aceptamos q' al
quien lideras el gru
PO para bien

¿cuáles son las principales causas que generan este problema?

NO SE DEJAN
HABLAR
TODO LO TIRAN

La falta de Res
to consigo mis
y asia los
demas.

¿cuáles son las principales consecuencias que trae dicho problema?

desintegración
del
grupo

Falta de
Ideas buenas

¿Cuales piensa usted que son las posibles soluciones ante el problema presentado en su comunidad?

SER MAS COMPA-
ÑERISTAS Y RES-
PETARNOS COMO
PERSONAS Y NO
CREENOS MAS
Q' TODAS

Menos Egois-
mo y Crear
mas Proyectos
en bien de la
comunidad.

ANEXO 3. FOTOGRAFICO



